



■ OPINNÄYTETYÖ - YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO  
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

# TYÖAIKA-AUTONOMIALLA TYÖHYVINVOINTIA OSAS- TOLLE 2103

TEKIJÄ: Kirsi Könönen

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Koulutusohjelma Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma	
Työn tekijä(t) Kirsi Könönen	
Työn nimi Työaika-autonomialla työhyvinvointia osastolle 2103:lle	
Päiväys 6.5.2013	Sivumäärä/Liitteet 73/4
Ohjaaja(t) Sinikka Tuomikorpi	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t)	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin strategiassa 2009 – 2013 nostetaan esille yhdeksi strategiseksi menestystekijäksi työntekijöiden hyvinvointi ja uusien joustavien toimintatapojen kehittäminen. Medisiinisen yksikön osasto 2103 käynnisti kevään 2012 aikana työaika-autonomia kokeilun. Ennen työaika-autonomia kokeilua henkilökunta täytti kyselyn joka toistettiin kokeilujakson päätyttyä. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan näiden kahden kyselyn tuloksia. Työaika-autonomia kokeilu kesti 3.9.2012 – 17.2.2013 välisen ajan.</p> <p>Opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää lisääkö työaika-autonomia koettua työhyvinvointia osastonhenkilökunnan keskuudessa. Toteutukseen käytettiin kahta kyselyä, jotka toteutettiin kesäkuussa osastonhoitajan työvuorosunnittelun aikaan sekä tammikuussa työaika-autonomia kokeilun aikaan. Tuloksia tarkasteltiin sekä laadullisin että määrällisin menetelmin.</p> <p>Työaika-autonomia koettiin parantavan työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista sekä parantavan koettua työhyvinvointia. Työaika-autonomiassa nähtiin hyvänä se, että sai itse vaikuttaa työvuoroihinsa ja millaisia työjaksoja tekee. Suurimpia haasteita työaika-autonomian toteuttamisessa olivat yhteisöllisyyden sekä sitoutumattomuus ja motivaation puute työaika-autonomiaa kohtaan.</p> <p>Työaika-autonomian jatkaminen vaatii osastolla tarkempia pelisääntöjä joihin sitouduttaisiin sekä keskustelukulttuurin kehittämistä yhteisöllisyyteen päin. Työaika-autonomia vaatii lähiesimieheltä muutosjohtajuuden vankkaa osaamista. Muutos vie aikaa ja pysyväksi toiminnaksi työaika-autonomian saattaminen vie pitkän ajan jopa yli vuoden.</p>	
<p>Avainsanat</p> <p>Työaika-autonomia, työhyvinvointi</p>	

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Management and Development Education programme for Healthcare professionals			
Author(s) Kirsi Könönen			
Title of Thesis Enhanced work well-being for the Department 2103 by adopting the self-scheduling system			
Date	6th May 2013	Pages/Appendices	73/4
Supervisor(s) Sinikka Tuomikorpi			
Client Organisation /Partners			
<p><b>Abstract</b></p> <p>The well-being of employees and the development of new flexible working practices has been raised as one of the strategic success factor in the strategy of 2009 – 2013 of the Hospital District of North Savo. The 2103 Department of the Medical Unit launched a self-scheduling experiment in the spring 2012. Before launching the self-scheduling experiment the employees fulfilled a questionnaire, which was repeated after completing the experiment. In this thesis the results of these two questionnaires is examined. The self-scheduling experiment took place between 3.9.2012 – 17.2.2013.</p> <p>The purpose of the thesis is to determine whether the self-scheduling system increases the experienced well-being among the employees of the department in question. In the implementation two questionnaires were used, the another during planning of the working shifts by departmental manager in June and the other during experimenting the self-scheduling system in January. The results obtained from the questionnaires were examined by both qualitative and quantitative methods.</p> <p>As a result of using the self-scheduling system it was easier to fit together employees' working time and free time. Additionally, the experienced work well-being among employees increased. The employees felt that the positive experience of using the self-scheduling system was the possibility to influence on working shifts and working periods. The major challenges in implementing the self-scheduling system were the lack of communal experience, commitment and motivation towards the system.</p> <p>The continuation of self-scheduling demands more accurate rules, to which to commit, and more communal-oriented discussion culture in the department. The immediate superior needs to have solid knowledge of change management in order to carry out the self-scheduling system. The change takes time, and it may take over a year to validate the self-scheduling as a permanent system.</p>			
<p><b>Keywords</b></p> <p>self-scheduling system, work well-being</p>			

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	6
2	TYÖAIKAA SÄÄTELEVÄ LAINSÄÄDÖKSET JA SOPIMUKSET .....	8
2.1	Keskeisimmät käsitteet.....	8
2.2	Työaika-direktiivi.....	9
2.3	Suomen työelämää ohjaavat lait ja sopimukset .....	11
3	TYÖAIKA-AUTONOMIA.....	13
3.1	Työvuorosuunnittelun erityispiirteet terveydenhuollossa .....	13
3.2	Työaika-autonomiia käsittelevät tutkimukset.....	15
3.3	Työaika suunnittelu työaika-autonomiassa .....	19
4	TYÖHYVINVOINTI .....	22
4.1	Työhyvinvointia käsittelevät tutkimukset.....	22
4.2	Työhyvinvoinnin portaat .....	26
4.3	Työhyvinvointi työaika-autonomiassa .....	30
5	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYS .....	31
6	TUTKIMUSMENETELMÄ.....	32
6.1	Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus .....	32
6.2	Aineiston hankinta ja sen käsittely .....	33
6.3	Työaika-autonominen työvuorosuunnittelu osasto 2103:lla .....	33
6.3.1	Alkutilan analysointi .....	33
6.3.2	Sopiminen, innovointi ja koulutus.....	34
6.3.3	Kehittäminen ja arviointi .....	34
7	TULOKSET .....	36
7.1	Kyselyjen tulokset .....	36
7.1.1	Taustatiedot .....	36
7.1.2	Työvuorosuunnittelun hyvät ja huonot puolet .....	38
7.1.3	Vaikutusmahdollisuudet työvuorosuunnittelussa .....	42
7.1.4	Työhyvinvointiin liittyvät tekijät .....	44
7.1.5	Työyhteisöön liittyvät tekijät .....	46

8	POHDINTA.....	48
8.1	Tutkimustulosten tarkastelu ja johtopäätökset .....	48
8.2	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus .....	50
8.3	Jatkotutkimus ja kehittämis ehdotukset .....	51
	LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT .....	52
	LIITTEET .....	56

## TAULUKKO JA KUVA LUETTELO

Taulukko 1	Henkilökunnan työkokemus .....	36
Taulukko 2	Työvuorosuunnitteluun liittyvien ongelmien esiintyminen .....	38
Taulukko 3	Osastonhoitajan suunnittelemien työvuorolistojen huonot puolet.....	39
Taulukko 4	Työaika-autonomisen työvuorosuunnittelun huonot puolet.....	40
Taulukko 5	Osastonhoitajan tekemien työvuorosuunnitelmien hyvät puolet.....	41
Taulukko 6	Työaika-autonomian hyviä puolia .....	41
Taulukko 7	Työvuorosuunnittelu ja stressi.....	42
Taulukko 8	Vaikutus mahdollisuudet työvuoroihin .....	42
Taulukko 9	Työpäivän pituuteen vaikuttaminen .....	43
Taulukko 10	Henkilökohtaisten toivomusten huomioiminen työvuorosuunnittelussa .....	43
Taulukko 11	Työn vastuullisuus ja työn kiireen vaikutus stressiin .....	44
Taulukko 12	Työvuorojärjestelmän yleiset vaikutukset .....	45
Taulukko 13	Työntekijöiden välit .....	46
Taulukko 14	Lähiesimieheltä tuen ja avun saanti .....	46
Kuva 1	Onnistuneen työvuorosuunnitteluun vaikuttavat tekijät .....	14
Kuva 2	Työaika-autonomian kehittämisprosessi .....	20
Kuva 3	Hyvinvoinnin ulottuvuudet. ....	22
Kuva 4	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.....	24
Kuva 5	Työhyvinvointia heikentävät tekijät.....	25
Kuva 6	Työhyvinvoinnin portaat .....	27
Kuva 7	Apulomakkeen malli .....	35
Kuva 8	Oman työpäivän pituuteen vaikuttaminen .....	37
Kuva 9	Pisin työpäivä ja kuinka usein se esiintyy kolmen viikon työvuorolistalla .....	38

# 1 JOHDANTO

Hoitoalan työntekijät kohtaavat työelämässä yhä useammin kiristyvät aikataulut, henkilöstöresurssien vähyys, jaksamisongelmat ja työuupumuksen, kiristyneen kilpailun, työelämän uudet ja jatkuvasti vaihtuvat haasteet, tuottavuus- ja joustavuusajattelu sekä määräaikaiset työsopimukset. Tämä näkyy erityisen voimakkaasti julkisella sektorilla. Hoitoalan henkilöstö on pitkälle naisvaltaista ja ikääntyvää, kun taas hoitoalan työ on raskasta, vaativaa ja vuorotyötä. (Kivimäki, Karttunen & Yrjänheikki 2003, 3.) Työaikajärjestelmillä on suuri merkitys työn tekemiselle, työn organisointiin ja työssä jaksamiselle. Työaika-autonomia on hoitoalan nykysuuntaus, joka nähdään yhtenä ratkaisuna työn ja työajanhallintaan. (Hakola & Kalliomäki – Levanto 2010, 8.) Uudenmaan Jorvin sairaala on ensimmäisenä lähtenyt kehittämään työaika-autonomiiaa pilottihankkeella vuonna 2001 sekä 2002–2005 toteutetulla kehittämis- ja tutkimushankkeella. (Mistä työaika-autonomia on lähtenyt liikkeelle? 1.11.2006) Tämän jälkeen on useissa hoitoalan yksiköissä siirrytty työaika-autonomiaan.

Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin strategiassa 2009 – 2013 nostetaan yhdeksi strategiseksi menestystekijäksi työntekijöiden hyvinvointi ja uusien joustavien toimintatapojen kehittäminen. Medisiinisen yksikön hematologinen osasto on siirtymässä työaika-autonomiaan kuluvan vuoden aikana. Opinnäytetyöni tulee käsittelemään tätä prosessia sekä vastaamaan tutkimuskysymyksen; onko työaika-autonomiaan siirtyminen lisännyt koettua työhyvinvointia.

Oksanen, Linna ja Salo (2012, 22) mainitsevat artikkelissaan, että kuntatyöntekijöiden työaikojen hallinta lisääntyi vuoteen 2008 saakka. Työntekijät kokivat, että pystyivät paremmin vaikuttamaan työpäivän pituuteen, työaikojen alkamis- ja loppumisajankohtaan sekä työpaikan työvuorojärjestelyihin. Työaika-autonomia on yhteisöllistä työvuorosuunnittelua, jossa työntekijä voi itse olla mukana suunnittelemassa työvuorojaan.

Tilastokeskuksen työolotutkimuksesta nousee esille työolojen ongelmat, jotka ovat lisääntyneet viimeisten kolmen vuosikymmenen aikana. Suurimpia muutoksia ovat kiireen ja epävarmuuden lisääntyminen sekä työn ja vapaa-ajan suhteen hämärtyminen. Työpaikoilla korostetaan yksilöllisiä työsuorituksia jonka vuoksi kilpailu on lisääntynyt. Tämän vuoksi sosiaaliset suhteet ja yhteistyö heikkenee. Henkilöstön riittämättömyys, avoimuuden puute, epävarmuus tulevaisuudesta, sekä kiire ovat lisääntyneet erityisesti julkisella sektorilla. Kunta alalla kielteinen kehitys näkyy 1990-luvun lamasta saakka. (Lehto & Sutela 2008, 218.)

Työolotutkimukset osoittavat, että myönteistäkin kehitystä on tapahtunut. Työntekijöiden osaaminen on parantunut sekä työssä kehittyminen on lisääntynyt, lisääntyneen työpaikkakou-

luttamisen johdosta. Työtehtävät ovat muuttuneet monipuolisimmiksi ja itsenäisemmäksi. Suomalaiset arvostavat hyviä sosiaalisia suhteita, turvallisuutta ja pitkäjänteisyyttä työelämässä. Suomalaisten elämässä keskeinen osa on ansiotyöllä. Kansainvälisesti Suomi on onnistunut erinomaisesti matalien hierarkioiden, esimies-alaiskeskusteluiden, tiimityön yleistymisen, kehitys- ja kouluttautumismahdollisuuksien, tietotekniikan soveltamisen sekä vaikutusmahdollisuuksien suhteen. Suomalaisen työelämän kolmen vuosikymmenen aikaa leimaa voimakkaasti 1990-luvun lama, jolloin työelämässä alkoi suuria muutoksia. (Lehto & Sutela 2008, 218 - 219.)

## 2 TYÖAIKAA SÄÄTELEVÄ LAINSÄÄDÖKSET JA SOPIMUKSET

Työelämä on kokenut suuria muutoksia vuosien saatossa. Tähän ovat vaikuttaneet teknologian kehittyminen, tiedon määrän lisääntyminen, sosiaalistaminen sekä globalisoituminen. 1980-luvulla normiksi muodostunut säännöllinen työaika on murtunut 1990-luvun alun laman myötä sekä lisääntyneen kansainvälistymisen vuoksi. Työajat ovat moninaistuneet ja käyttöön otettu paikallisia sopimuksia, jonka vuoksi epätyypilliset työajat ovat lisääntyneet. (Hakola, Hublin, Härmä, Kandolin, Laitinen & Sallinen 2007, 9.) Suomen työaikalainsäädäntöä ohjaa Euroopan unionin työaika direktiivi (2003/88/EY), joka toimii Euroopan työelämän perusdirektiivinä.

### 2.1 Keskeisimmät käsitteet

Työajaksi katsotaan työhön käytettävä aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työntajan käytettävissä. Työaikaa koskevia säädöksiä ovat: EU työaikadirektiivi (2003/88/EY), Suomen työaikalaki (L 605/1996), Laki nuorista työntekijöistä (L 998/1993). Lisäksi työaikaa koskevia sopimuksia on virka- ja työehtosopimukset sekä paikalliset työntekijäjärjestöjen ja työnantajan väliset sopimukset.

Työaikalaisissa on määritelty työtyöelämään tärkeimmät termit. **Työaika** tarkoittaa aikaa, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Työaikaan ei lueta työmatkoja, ellei työmatkaa pidetä työsuorituksena. Työajaksi ei lueta myöskään **lepoaikaa**, joka tarkoittaa aikaa, jolloin työntekijä voi esteettömästi poistua työpaikaltaan. Lepoaika tulee mahdollistaa työajan kestäessä yli kuusi tuntia. Lepoaika ei saa sijoittaa välittömästi työpäivän alkuun eikä loppuun. Vuorotyössä tai jaksotyössä työntekijälle on annettava vähintään puolittunutta kestävä lepoaika tai tilaisuus aterioida työn aikana. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia **varallaoloajasta**, jolloin työnantaja voi kutsua työntekijän tarvittaessa työhön. Varallaoloaikaa ei lueta työajaksi. Työaikalaisissa **säännölliseksi työajaksi** katsotaan enintään kahdeksantunnin päivittäinen työaika ja 40 työtuntia viikossa. Säännöllinen työaika voidaan myös järjestää niin, että keskimäärin 40 tuntia tulee enintään 52 viikon jakson aikana. Työaika voidaan järjestää myös kolmen viikon pituiseksi ajanjaksona jolloin työtunteja on enintään 120 tuntia tai 80 tuntia kahdessa viikossa. Tätä työajan järjestämismuotoa kutsutaan työaikalaisissa **jaksotyöajaksi**. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia **liukuvasta työajasta** niin, että työntekijä voi sovituisissa rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan. Liukuvan työajan sopimuksessa tulee huomioida kiinteä työaika, liukumisrajoista, lepoaikojen sijoittamisesta sekä säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä. Työntekijällä on oikeus **lyhennettyyn työaikaan**, jos hän sitä haluaa. Työnantajan tulee järjestää työt niin, että ne pystytään tekemään lyhennetyssä työajassa. Lyhennettyä työaikaa voidaan tehdä osittaisen hoitova-



paan, osa-aika eläkkeen tai – sairausloman yhteydessä. Osa-aika eläkkeen suhteen tehdään työntekijän kanssa uusi työsopimus. (Työaikalaki L 1996/605.)

**Lisätyö** on työnantajan aloitteesta sovitun työajan sisällä tehtävä työ. **Ylityö** on työnantajan aloitteesta tarkoitetun työn suorittamista säännöllisen työajan ulkopuolella. **Hätätyö** on ennalta arvaamaton, joka aiheuttaa keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen tai hengen, terveyden tai omaisuuden vaarantumiseen. Näissä olosuhteissa säännöllistä työaikoja voidaan pidentää siinä määrin kuin on tarpeen. Työnantajan tulee tehdä työsuojeluviranomaiselle kirjallinen ilmoitus hätätyön syystä, laadusta ja todennäköisestä kestosta. Työ, joka suoritetaan klo 23:00 ja 06:00 välillä vähintään kolmen tunnin ajan sanotaan **yötyöksi**. (Työaikalaki L 1996/605.)

**Vuorotyössä** työvuorot vaihtuvat säännöllisesti ja muutokset tulevat olla ennakolta sovittuja. Työaikaissa ovat määritelty myös lepoajat. **Päivittäinen lepoaika** on yli kuuden tunnin työajalla järjestetty vähintään tunnin kestävä lepoaika, jolloin työntekijä voi poistua vapaasti työpisteestä. Päivittäistä lepoaikaa ei voi sijoittaa työvuoron alkuun tai loppuun. Vuorotyössä työntekijälle on tarjottava vähintään puoli tuntia kestävä lepotauko tai tilaisuus ateroida työn aikana. **Vuorokausilepo** kahden peräkkäisen työvuoron välissä tulee olla vähintään yhdeksän tuntia. Työaika tulee järjestä niin, että työntekijälle tulee vähintään kerran viikossa keskeytymätön 35 tunnin kestävä **viikoittainen vapaa-aika**. **Työaika-asiakirjoista** tärkein on **työvuoroluettelo**, joka on juridinen asiakirja, josta näkyy työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen lisäksi lepoaikojen ajankohdat. Työvuoroluettelo laaditaan samaksi ajaksi, kuin on työajan tasoittamisjakso. Työvuoroluettelo tulee olla työntekijöiden tiedossa vähintään viikkoa aikaisemmin kuin suunniteltu työvuoroluettelo on alkamassa. Jonka jälkeen työvuoroluettelo saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai työnjärjestelyihin liittyvistä painavasta syystä. Työnantajan tulee pitää **työaikakirjanpitoa**, josta näkyy tehdyt työtunnit ja niistä suoritettut korvaukset työntekijälle. Kirjanpidosta tulee käydä ilmi säännöllisen työajan työtunnit, lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettu palkankorotusosat. (Työaikalaki L 1996/605.)

## 2.2 Työaika-direktiivi

Euroopan parlamentti ja Euroopan unionin neuvosto ovat hyväksyneet koko Euroopan unionin kattavan työaika direktiivin marraskuussa 2003. Työaika direktiivi 2003/88/EY täydentää 1993 asetettua varsinaista työaika direktiiviä 93/104/EC. Ensimmäinen työaika käsittelevä direktiivi on annettu kesäkuussa 1989. Työaika direktiivin velvoittaa Euroopan Unionin jäsenvaltioita

muokkaamaan kansallista työaikalainsäädäntöä direktiiviin pohjautuvaksi. Työaika direktiivi on Euroopan Unionin työelämän perusdirektiivi, jossa vahvistetaan turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämisestä. Direktiivi lähtee liikkeelle ajatuksesta, että jokaisella Euroopan Unioni sisämarkkinoiden työntekijällä on oikeus viikoittaiseen lepoaikaan, palkalliseen vuosilomaan sekä työympäristössä tulee olla tyydyttävät terveys- ja turvallisuusolot. Direktiivissä otetaan kantaa työajan kestoon ja järjestämiseen, sekä työsuhteen muotoihin tehtyjä sopimuksia.

Direktiivissä 89/391/ETY on määritelty työnantajien velvollisuudet työturvallisuudesta ja terveydestä työhön liittyvissä tilanteissa. Tähän liittyviä tehtäviä työnantajalla on työturvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi, mukaan lukien vaarojen ehkäisy, tiedottaminen ja kouluttaminen sekä tarvittavien järjestelyjen ja keinojen tarjoaminen. Työnantajalla tulee olla valmius muuttaa toimenpiteitään olosuhteiden muutosten mukaisesti. Työntekijän velvollisuus on huolehtia mahdollisimman hyvin työnantajan koulutuksen ja ohjeistuksen mukaisesta omasta turvallisuudestaan ja terveydestään. Työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa turvallisuusriskit ja – vaarat työnantajalle.

Direktiivi 93/104/EY koskee työaikaan liittyviä määräyksiä. Direktiivissä **työajalla** tarkoitetaan ajanjaksoa, jonka aikana työntekijä tekee työtä ja on työnantajan käytettävissä ja suorittaa toimintaa tai tehtävää kansallisen lainsäädännön mukaisesti. **Lepojalla** tarkoitetaan ajanjaksoa joka ei ole työaika. **Yöajalla** kansallisessa lainsäädännössä määritelty vähintään seitsemän tunnin ajanjakso, jonka on kaikissa tapauksissa sisältää kello kahdenkymmenenneljän ja viiden välisen ajanjakson. **Yötyöntekijällä** tarkoitetaan henkilöä, joka säännöllisesti työskentelee yöaikaan vähintään kolme tuntia vuorokautisesta työajastaan tai työntekijä työskentelee yöaikaan tietyn osan vuotuisesta työajastaan. **Vuorotyöllä** tarkoitetaan työn järjestämistä vuoroihin, jolloin työntekijät seuraavat toisiaan samassa työpisteessä tietyn työvuorosuunnitelman mukaisesti. Vuorotyö voi olla keskeytymätöntä tai keskeytyvää, siten että työntekijät joutuvat työskentelemään eri aikoina tietyn päivistä tai viikoista muodostuvan jakson aikana. **Vuorotyöntekijällä** direktiivissä tarkoitetaan työntekijää, joka osallistuu vuorotyöhön.

Direktiivi 93/104/EY määrittelee

- työntekijällä on vähintään 11 tunnin yhtäjaksoinen lepoaika jokaista 24 tunnin jaksoa kohden.
- Jokainen työntekijä, jonka työpäivän pituus ylittää 6 tuntia, saa pitää taon. Tarkemmat säädökset tauosta ovat kansallisessa lainsäädännössä, työehtosopimuksessa tai työmarkkinaosapuolien sopimuksessa.

- jokainen työntekijä saa jokaista seitsemän päivän jaksoa kohden vähintään kahdenkymmenen neljän tunnin keskeytymättömän lepoajan johon lisätään yhdentoista tunnin päivittäinen lepoaika.
- viikoittainen enimmäistyöaika on enintään neljäkymmentäkahdeksan tuntia, sisältäen ylityötunnit.
- työntekijä saa vähintään neljän viikon palkallisen vuosiloman. Loman saamiseksi ja myöntämiselle on kansalliset lait ja sopimukset. Palkallista lomaa ei voida korvata rahalla, paitsi kun työsuhde päättyy.
- Yötyöntekijöiden säännöllinen työaika on keskimäärin kahdeksan tuntia kahdenkymmenen neljän tunnin jakson aikana.
- Yötyöntekijät saavat maksuttoman terveystarkastuksen ennen työhön ryhtymistä ja sen jälkeen säännöllisin väliajoin. Työntekijöillä, joilla on todettu terveyshaittoja yötyöhön liittyen, siirretään päivätyöhön.

### 2.3 Suomen työelämää ohjaavat lait ja sopimukset

Suomen kansallinen työaikalainsäädäntö pohjautuu Euroopan Unionin lainsäädäntöön. Suomen työaikalaki (L 1996/605) tuli voimaan vuonna 1996. Työaikalaki on yksi keskeisimmistä työelämän laista, joka koskee yleislakina kaikkea **työsopimuslaissa** (L 2001/55) tarkoitettussa työsuhteessa tehtyä työtä. Työaika laissa on määritelty tarkemmat lain soveltamisalat seuraavista:

- merenkulku
- nuorten työntekijöiden työaikasääntely
- johtavassa asemassa olevat työntekijät
- uskonnolliset toimitukset
- kotityö ja muu itsenäinen työ
- metsätyöt
- lasten perhepäivähoito
- perheenjäsenten työ
- poronhoito ja kalastus
- puolustusvoimien ja rajavartiolaitoksen virkamiehet
- moottoriajoneuvon kuljettajien koskevat poikkeukset.

Työaikalaisissa (L 1996/605) on erillinen soveltamiskykälät nuoriin työntekijöihin. **Laki nuorista työntekijöistä** (L 1993/998), jota sovelletaan alle 18-vuotiaisiin työntekijöihin, jotka ovat työtai virkasuhteessa työnantajaan.

Työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen yhtenä tärkeänä tekijänä on työterveyshuolto. Jonka tehtäviin kuuluu työstä liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisy, työn ja työympäristön terveel-

lissyyttä ja turvallisuutta edistäminen, työyhteisön toimintaa ja työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran erivaiheessa. **Työterveyshuoltolaki** (L 2001/1383) velvoittaa työnantajan järjestämään yhdellekin työntekijälle lakisääteisen maksuttoman työterveyshuollon. Työterveyshuolto tulee järjestää ja toteuttaa siinä laajuudessa kuin työstä, työjärjestelyistä, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää. Työterveyshuollon ammattihenkilöt ovat lain edellyttämän lisä- ja täydennyskoulutuksen suorittaneita terveydenhuollon ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita. Työterveyshuollon henkilökunnan tulee olla ammatillisesti riippumattomia työnantajia, työntekijöistä ja heidän edustajistaan. Työterveyshuoltolain, työturvallisuuslaki (L 2002/738) ja –asetus (A 2003/577) tärkein tavoite on työntekijän työturvallisuuden parantaminen sekä työstä johtuvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisy. **Terveydenhuoltolaki** (L 2010/1326) määrää kunnan järjestämään alueella sijaitseville työpaikoissa työskenteleville työntekijöille työterveyshuoltolain säädetyt palvelut.

Ennen kuin työntekijää voidaan ottaa terveydenhuollon työtehtäviin, tulee työntekijällä olla pätevyys alan työtehtäviin. **Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä** (L 1994/559) ja **asetus terveydenhuollon ammattihenkilöistä** (A1994/564) määrittelee terveydenhuollon ammattihenkilöt ja millaisissa tehtävissä ammattihenkilöt voivat toimia. Oikeus toimia terveydenhuollon ammattihenkilönä vaatii Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontaviraston (Valvira) myöntämän luvan. **Laki Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirastosta** (L 2008/669) edellyttää Valviraa yllä pitämään lain edellyttämää valtakunnallista terveydenhuollon ammattihenkilörekisteriä, Terhikkiä.

### 3 TYÖAIKA-AUTONOMIA

#### 3.1 Työvuorosuunnittelun erityispiirteet terveydenhuollossa

Terveysalan työvuorot poikkeavat valta aloista sillä, että suurin osa terveydenhuollon työstä tehdään epäsäännöllisen vuorotyön puitteissa. Työvuorot vaihtuvat epäsäännöllisesti aamun (A), illan (I) ja yön (Y) välillä. Terveydenhuollon työaikamuotona on pääsääntöisesti jaksotyö eli periodi työ, jossa tietyn ennalta määrättyä aikana tehdään keskimäärin 38h 15min/vko. Terveydenhuollossa on yleistynyt paikallinen sopiminen KVTES:n lisäksi. Pohjois-Savon sairaanhoitopiirissä on tehty paikallisia sopimuksia pitkien vuorojen suhteen, työvuorolistan suunnittelujakson pituudesta, ylitöiden korvaamisesta. (Perkiö-Mäkelä, Kauppinen & Hirvonen 2012, 24. Tiihonen 2012, 7; Työaikalaki L 1996/605, KVTES 2012 -2013, 58.)

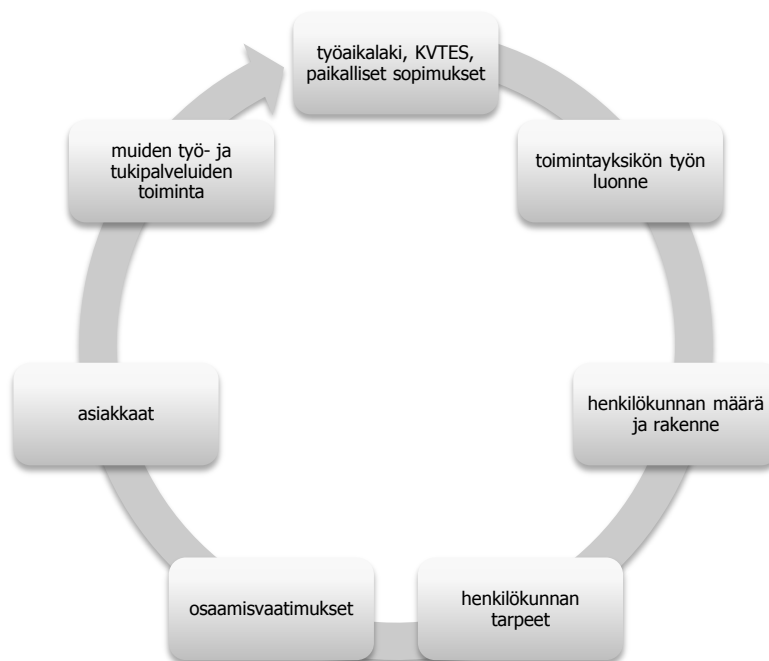
Euroopan Unionin Nurses' early exit study – hankkeen (NEXT) selvitysten mukaan suurin osa hoitajista on tyytyväinen työvuorojärjestelyihin. Työvuorojärjestelyt ovat tärkeä vaikutus tyytyväisyyteen. Työntekijät nostavat tärkeimmiksi työajan ominaisuuksiksi viikoittaisen työajan, työajan ajoituksen, ennustettavuuden / joustavuuden ja vaikuttamisen omiin työaikatauluihin. Suurin tyytymättömyyttä aiheuttaja on työaikamuodossa. Suomessa hoitoalalla tehdään vähän osa-aika työtä. Tämä on yleisempää muissa Pohjois- ja Keski-Euroopan maissa. Hollannissa keskimääräinen työaika on 25,8 tuntia / viikko, Norjassa 31,4h/viikko. Viikoittaisella työajan lyhennyksellä on ollut merkittävä hyvinvointia parantava vaikutus, ainoana haittana tutkimuksessa on noussut ansioden pienentyminen. (Hasselhorn, Müller & Tackenberg 2005, 52 -54.)

Hoitotyön työvuorojärjestelmänä on periodi työ, joka antaa suunnittelulle paljon vapauksia. Terveydenhuollon yksiköt toimivat valtaosin ympärivuorokauden kaikkina viikonpäivinä. Tämä asettaa työvuorosuunnittelulle tiettyjä haasteita. Jokaisessa vuorossa tulee olla riittävä määrä henkilökuntaa, yksilölliset toiveet tulee ottaa huomioon, päivittäiset sekä viikoittaiset lepoajat, yötyö, viikottainen vapaa-aika. Lisäksi suunnittelussa tulee huomioida työaika-asiakirjat ja valtakunnalliset sekä organisaation että paikalliset ohjeet ja sopimukset. Työvuoroluettelo on valtaosalla terveydenhuollon organisaatioista epäsäännöllinen eli työvuorojen kierto ei noudata mitään kaavaa. Noin kolmanneksella on käytössä kiertävä työvuoroluettelo, joka koetaan hyväksi sen ennakoitavuuden ja tasapuolisuuden vuoksi. Varsinaisessa työvuorolistan suunnittelussa on käytettään yleisesti seuraavia periaatteita:

- kaksi peräkkäistä vapaapäivää
- yksi viikonloppuvapaa kolmen viikon listalla
- vapaalta tullaan iltavuoroon töihin
- vapaalle lähdetään aamuvuorosta
- lista kiertää taaksepäin (I, A, Y)

- vapaiden ja työvuorojen tasapuolisuus

Niin kutsuttu taaksepäin kiertävässä listassa (I, A) ongelmana on ilta-aamuvuorojen aiheuttamana unenpuute. Eteenpäin kiertävässä työvuorolistassa (A, I, Y) mukaillaan elimistön fysiologista vuorokausirytmää. Lisäksi perinteisten aamu ja ilta vuorojen lisäksi, joissakin terveydenhuollon yksiköissä on käytössä erilaisia välivuorolaisia. Välivuoro nähtiin tarpeelliseksi yksiköissä, joista esimerkiksi kotiutettavia on myöhemmin päivällä. Periodityön joustavuuden vuoksi työaikaratkaisut voivat olla kuormittavia. Ongelmaksi muodostuvat usein usean työvuoron sisältämät yhtäjaksoiset työjaksot. Tällöin viikoittainen tuntimäärä voi olla merkittävän suuri. Lisäksi toistuvat ilta-aamu siirtymät ovat haasteellisia, sekä joissakin terveydenhuollon yksiköissä käytössä oleva lyhyt aamuvuoro ennen samana iltana alkavaa yövuoroa. Nämä huonontavat työntekijän jaksamista ja lisäävät vuorotyön terveyshaittoja sekä lisäävät myös virheiden ja tapaturmariskiä. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 9- 18, 24.)



Kuva 1 Onnistuneen työvuorosuunnitteluun vaikuttavat tekijät

Työvuorosuunnittelussa tulee huomioida toimintayksikön kokonaisvaltainen suunnittelu. Työvuorosuunnittelu on yksi merkittävimmistä suunnitelmista siihen, että henkilöstöä on riittävästi oikeaan aikaan oikeassa paikassa niin, että yksikön toiminnan luonne otetaan suunnitelmassa huomioon. Yllättäviin tilanteisiin, kuten äkillisiin poissaoloihin pitää olla varasuunnitelma. Mikäli sijaista ei saada tulee olla varasuunnitelma, kuten työvuoron muutos, priorisoidaan työtehtäviä ja tehdään vain välttämätön hoitotyö. Hoitotyön yksi keskeinen tekijä on myös työn järjestäminen sekä hoidon ja tiedon jatkuvuus. Nämä ovat keskeisessä roolissa työvuorosuunnitelmaa sekä sen kehittämistä. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 62-66.)

### **Ergonominen työvuorosuunnittelu**

Ergonomisen työvuorosuunnittelun lähtökohtana on työntekijän palautuminen vuorotyön kuormituksesta ja ilta-aamu yhdistelmien välttäminen. Ergonomisen työvuorosuunnittelussa sijoittaa työvuorot niin, että ne tukevat työntekijän hyvinvointia ja jaksamista. Työvuorosuunnittelun piirteitä ovat: säännöllisyys, nopea eteenpäin kiertävä työvuorojärjestelmä, 8-10 tunnin vuorot, vähintään 11 tuntia vapaata vuorojen välillä, enintään 48 tunnin työjaksot ja yhtenäiset vapaajakso myös viikonloppuisin. Ergonomisen työvuorosuunnittelun on todettu parantavan työntekijän työhyvinvointia, työn hallintaa ja stressiä sekä vähentävän vuorotyöstä johtuvia terveyshaittoja. (Hakola & Kalliomäki – Levanto 2010, 8, 24 – 25; Pietarinen - Lyytinen & Kejonen 15.3.2012; Jääskeläinen 2013, 19–21.) Jääskeläisen (2013) tutkimukseen tuloksissa työaika-autonomiassa toteutettava työaikaergonomia toteutuivat hyvin, parannusta oli tapahtunut yövuorojen jälkeisissä vapaissa. Kehittävää Jääskeläinen toteaa olevan listan eteenpäin kierrossa, vapaiden viikonloppujen ja yksittäisten vapaapäivien suhteen.

### **3.2 Työaika-autonomiasta käsittelevät tutkimukset**

Työaika-autonomialla (self-scheduling) tarkoitetaan yhteisöllistä työvuorosuunnittelua, jossa työntekijä suunnittelee itse työvuorot yhteistyössä työyhteisön muiden jäsenten kanssa, noudattaen tiettyjä sovittuja reunaehtoja. (Hakola & Kalliomäki – Levanto 2010, 8, 22 – 23; Koivumäki 2006, 4; Pietarinen-Lyytinen & Kejonen 15.3.2012.) Suomessa on tehty useita erilaisia työaikajärjestelyihin keskittyvää hanketta ja projektia. Jokaisen kehittämishankkeen takana on ollut halu kehittää työvuorojärjestelmää sekä parantaa työssä jaksamista, työnhallintaa ja työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Tutkimuksissa on todettu, että vuoro- ja yötyöllä on lukuisia yhteyksiä moniin sairauksiin ja oireiluihin. Oireiden ja sairauksien taustalla on fysiologisten vuorokausirytmien häiriintyminen epäsäännöllisistä työvuorojärjestelyistä. Vuorotyöllä on todettu olevan myös psykologisia ja sosiaalisia vaikutuksia. Sosiaalinen eriaikaisuus näkyy työn ja muun elämän yhteensovittamisen pulmina. (Hakola & Kalliomäki – Levanto 2010, 19-23; Tiuhonen 2012, 8, 15, Jääskeläinen 2013, 12 - 17.) Selviä terveyteen ja työhyvinvointiin liittyviä tuloksia on tullut kolmivuorotyön tullut työvuorosuunnittelun kehittämisen kautta. Näitä ovat muun muassa hitaan kierron muuttamisesta nopeaksi, taaksepäin kiertävän järjestelmän vaihto eteenpäin kiertäväksi, jatkuvan yö työn vähentäminen, työaika-autonomia ja työaikaergonomia. (Hakola & Kalliomäki – Levanto 2010, 21.)

Työaika-autonomiasta on tutkittu paljon Suomessa ja ulkomailla. Tutkimukset ovat pääsääntöisesti käsitelleet työaika-autonomiasta, jostain muusta näkökulmasta kuin työhyvinvoinnin. Tutkimukset ovat pitkälti yhteen toimintayksikköön sijoittuvia, ja niiden yleistäminen tai soveltaminen suoraan toiseen toimintayksikköön ei onnistu.

Tekijät ja työnimi	keskeiset asiat	keskeiset tulokset
<p>Baljaskin, P., Ronkainen, A. &amp; Ronkanen, T. 2011. <i>Työaika-autonomian käyttöönotto Rantasalmen vuodeosastolla ja Savonlinnan terveyskeskuksen vuodeosasto kahdella.</i></p> <p>Mikkelin ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtamisen koulutusohjelma ylempi ammattikorkeakoulu</p>	<p>Kehittämistyö. Työaika-autonomisen työvuoro-suunnittelun käyttöönotosta. Jokainen työntekijä oppii tekemään oman työvuorolistansa. Työvuorojen suunnittelu, työajan hallinta, vaikutusmahdollisuuksien lisääminen, työtyytyväisyyden lisääminen. Opinnäytetyössä kuvataan yksi kehittämistyön sykli.</p>	<p>Jokainen on suunnitellut oman työvuorolistansa. Hankaluutena koettiin yhteisten pelisääntöjen noudattaminen, työvuorojen päällekkäisyys, jotka koettiin melko kuormittavana tekijänä. Kokeilun aikana jokainen oppi paremmin huomioimaan kokonaisuuden työvuorosuunnittelussa. Vaikutus mahdollisuudet työvuorojen suhteen parantui- vat. Lisäksi avoin keskustelu ja säännölliset osastopalaverit ovat parantaneet työhyvinvointia ja työssä jaksamista.</p>
<p>Heikkilä, A. 2006. <i>Yhteisöllisyys työaika-autonomiia toteuttavissa työyksiköissä työntekijöiden kokemana.</i></p> <p>Pro Gradu –tutkielma. Tampereen yliopisto: Hoitotieteen laitos</p>	<p>Laadullinen tutkimus, jossa aineisto on kerätty kaksivaiheisella teema-haastattelulla ensin ryhmä- ja sen jälkeen yksilöhaastattelulla. Yhteisöllisyys muodostui yhteisöllisyyttä kunnioittavista periaatteista, yhteistahdosta ja johtajuudesta. Heikentävä tekijä oli sitoutumattomuus yhteisiin sopimuksiin.</p>	<p>Tuloksena syntyi kuvaus yhteisöllisyyteen vaikuttavista tekijöistä, joita ovat: yhteisöllisyyttä kunnioittavat periaatteet, yhteistahto ja johtajuus, sekä heikentävänä tekijänä sitoutumattomuus. Vastuun saaminen koettiin motivoivana ja palkitsevana.</p>



Tekijät ja työnimi	keskeiset asiat	keskeiset tulokset
<p>Jääskeläinen, M. 2013. <i>Työvuorosuunnittelukäytännön ja ergonomisten työaikojen toteutuminen työaika-autonomiassa</i>. Pro Gradu- tutkielma. Itä-Suomen yliopisto, Lääketieteen laitos, Kansanterveystieteen ja kliinisen ravitsemustieteen yksikkö.</p>	<p>Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää työvuoro-suunnitteluun käytettävä työaika ja työvuoro-suunnittelun käytännön työaika-autonomiassa sekä työaika-autonomian vahvuuksia ja heikkouksia.</p>	<p>Työaika-autonomia lisää työtyytyväisyyttä ja antaa hoitajille mahdollisuuden vaikuttaa omiin työaikoihin, työssä jaksamiseen sekä työn, perheen- ja muun yksityiselämän yhdistämiseen. Osastonhoitajien ja muiden työvuoro-suunnittelusta vastaavien työvuorosuunnittelu-aikaa on kehitettävä ja tehostettava sekä yhteisöllisyyden parantamiseen tulee kiinnittää huomiota. Työntekijöiden palautumisesta tulee myös huolehtia.</p>
<p>Rönnerberg, E. &amp; Larsson, T. 2010. Automating the self-scheduling process of nurses in Swedish healthcare: a pilot study</p>	<p>Pilottitutkimus, jonka tarkoitus on tehdä matemaattinen malli helpottamaan työaika-autonomian suunnitteluun.</p>	<p>Tarkoitus on vähentää suunnitteluun kuluva aikaa ja parantaa hoitajien työaikojen suunnittelua.</p>
<p>Liski, A. 2012. <i>Autonominen työvuorosuunnittelu ja työhyvinvointi Kaupin sairaalassa</i>. Pro Gradu –tutkielma. Tampereen yliopisto. Johtamiskorkeakoulu, Hallintotiede.</p>	<p>Selvittää mahdollisuuksia työaika-autonomian ja työhyvinvoinnin välillä Kaupin sairaalan osastoilla. Sekä kuinka selvittää työaika-autonomian yksilöllisiä piirteitä Kaupin sairaalan osastoilta.</p>	<p>Työn hallinnan kokemuksilla on yhteys työhyvinvoinnin kokemukseen. Työaika-autonomialla ja työhallinnalla oli myös yhteys. Suoraa yhteyttä työaika-autonomialla ja työhyvinvoinnilla ei ole havaittu.</p>

Tekijät ja työnimi	keskeiset asiat	keskeiset tulokset
Bailyn, L., Collins, R. & Song, Y. 2005. <i>Implementatin of a Self-Scheduling System for Hospital Nurses: Guidelines and Pitfalls</i>	Kuvata malli, miten sairaanhoitajat osallistuvat työaika-autonomian toteuttamiseen sekä minikälaisia ongelmia, sääntöjä ja jännitteitä työaika-autonomia aiheuttaa.	Työvuorojen joustoa ja valinnan varaa lisääntyi. Esimiehen kanssa oli vähemmän konflikteja Vuorojen vaihto yllättävissä tilanteissa onnistui hyvin. Jos työntekijä oli poissa listasuunnittelujen aikana, muut työntekijät ehtivät viedä parhaimmat vuorot Työntekijät kokivat, että esimies muutti työvuorolistaa liikaa ja työntekijä ei voinut vaikuttaa vuoroihin Kokemuksista nousi esille, että lopullisesti hyväksyttyjä työvuorolistoja oli vaikea muuttaa, jos työntekijä tarvitsi työvuoroihinsa muutoksia esimerkiksi yllättävän menon takia. 2-3 kuukauden listat koettiin aivan liian pitkiksi, koska työntekijät eivät voineet tietää etukäteen kaikkia tulevia menoja yksityiselämänsä.

### Yhteenveto tutkimuksista

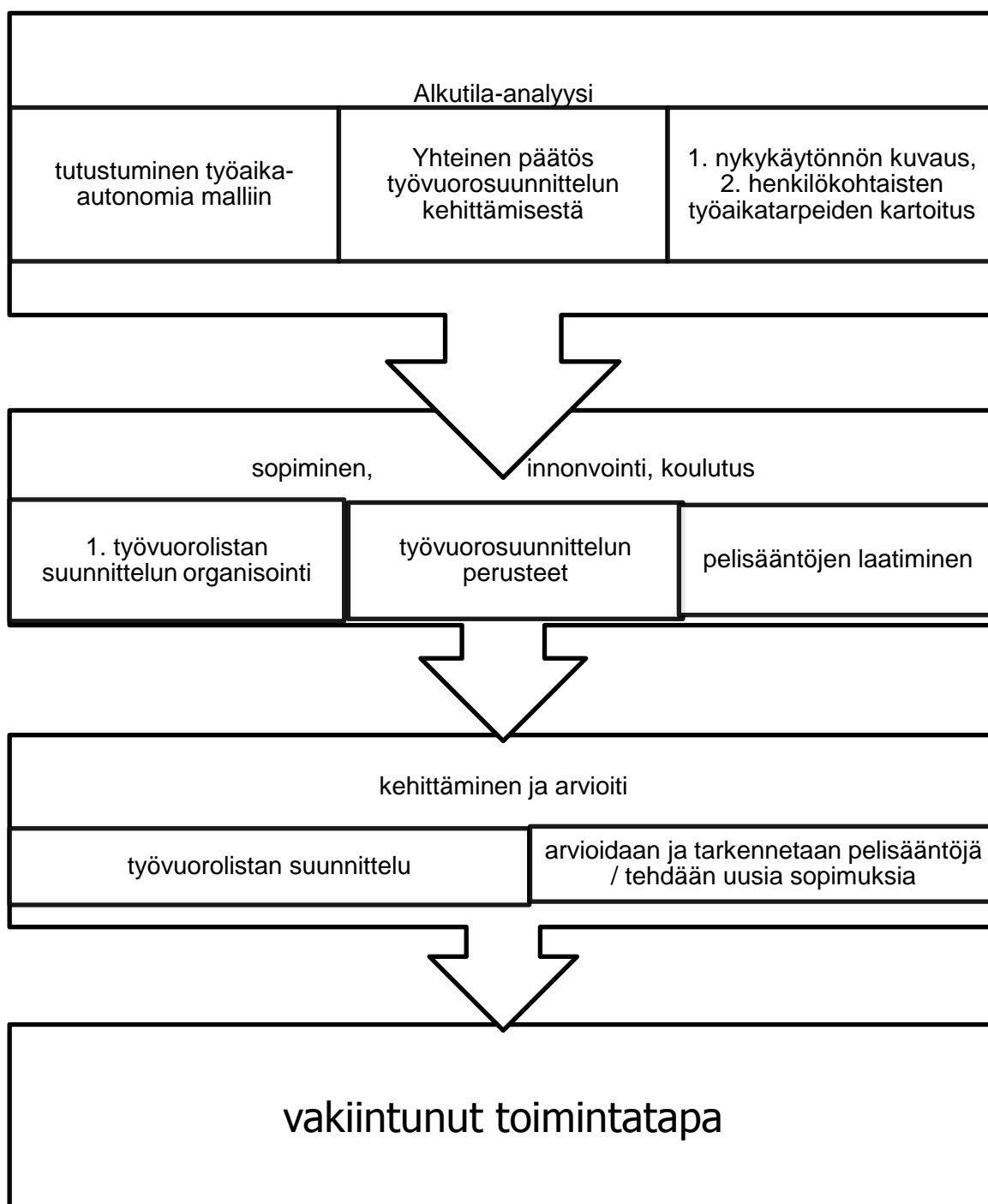
Näissä tutkimuksissa ja kehittämishankkeista nousevat esille sekä työaika-autonomian haasteellisuudet, että hyvät ominaisuudet. Suomessa sekä ulkomailla tehtävissä tutkimuksissa on havaittu, että työaika-autonomialla on vaikutusta työn hallintaan, työssä jaksamiseen, työn ja va-

paa-ajan yhteen sovittamiseen ja tätä kautta parantaa kokonaisuudessaan työntekijän työhyvinvointia. Työaika-autonomiassa on myös haasteensa. Johtajuuden ja yhteisöllisyyden merkitys korostuu. Työntekijöiden on sitouduttava yhteiseen tavoitteeseen ja pelisääntöihin. Suunniteltava jakso tulee olla tarpeeksi lyhyt, jotta se on helpommin työntekijän hallittavissa ja palvelisi paremmin työntekijän tarpeita. Työvuorolistan suunnittelu vie aikaa ja vaatii työntekijöiltä uuden osaamisen hallintaa ja hahmottamista.

### 3.3 Työaika suunnittelu työaika-autonomiassa

Työaika-autonomialla (self-scheduling) tarkoitetaan yhteisöllistä työvuorosuunnittelua, jossa työntekijä suunnittelee itse työvuorot yhteistyössä työyhteisön muiden jäsenten kanssa, noudattaen tiettyjä sovittuja reunaehdoja. Työaika-autonomiassa korostuvat työyhteisön yhteisöllisyys työvuorosuunnitelmien teossa. Yhteisten pelisääntöjen tarkoitus on varmistaa suunnittelun oikeudenmukaisuus, tasapuolisuus ja toimintojen sujuminen. Työaika-autonomiaan siirtymisessä on kyse muutosprosessista, johon tulee varata riittävän paljon aikaa, vastoinikäymisten ja kehittämistyön käsittelyä varten. (Hakola & Kalliomäki – Levanto 2010, 8, 22 – 23; Koivumäki 2006, 4; Pietarinen-Lyytinen & Kejonen 15.3.2012.)

Siirtyminen työaika-autonomiaan lähtee liikkeelle työyhteisön yhteisestä päätöksestä lähteä miettimään ja kehittämään työaikasuunnittelua. Prosessi voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen 1. alkutila-analysointi, 2. sopiminen, innovointi ja koulutus ja 3. kehittäminen ja arviointi. Ensimmäisessä vaiheessa tutustutaan työaika-autonomiaan ja tehdään päätös kehitystyön käynnistämisestä. Tähän vaiheeseen kuuluu myös nykytilan arviointi ja kuvaus sekä henkilökohtaisten työaikatarpeiden kartoitus. Toisessa vaiheessa ideoidaan uutta suunnittelukäytäntöä sekä pelisääntöjä. Tässä vaiheessa on jokaisella tulee olla riittävät perustiedot työaikaa säätelevistä ohjeista ja säädöksistä sekä ymmärrys siitä miten työajat vaikuttavat työhyvinvointiin. Tähän vaiheeseen kuuluu pelisääntöjen teko ja työvuorolistansuunnittelun organisoinnin suunnittelu. Pelisääntöjen suunnittelu on vaativaa ja vaatii myös kriittistä arviointia kehitystyön aikana. Toisessa vaiheessa on hyvä valita yksiköstä listavahti tai listavahtipari, jonka tehtäviin kuuluu huolehtia siitä, että työvuorolistan suunnittelu pysyy aikataulussa sekä opastaa muita suunnittelussa. Ensimmäisen työvuorolistan suunnittelu aloitetaan sen jälkeen, kun yhteisistä pelisäännöistä on sovittu. Työvuorolistan suunnittelun kehittämistä ja arviointia tulee tehdä koko ajan. Tämä vaatii työyhteisöltä avointa keskustelua siitä mikä ei toimi työvuorolistan suunnittelussa ja mihin pelisääntöihin tarvitaan tarkennusta. Avoin keskustelu lisää sitoutumista ja motivaatiota työaika-autonomiaa kohtaan. Kehittämishankkeelle tulee olla riittävästi aikaa, jotta siitä tulee toimiva käytäntö työyhteisöön. Kehittämisaika tulee olla mieluisesti useita kuukausia tai vuosi. (Koivumäki 2006, 4-6.)



Kuva 2 Työaika-autonomian kehittämisprosessi (Koivumäki 2006, 5.)

Kehittämistyötä edesauttamaan on hyvä pitää säännöllisiä kehittämispalavereita tai – päiviä. Näiden tarkoitus on jakaa tietoa ja ohjata työautonomian kehittämistä ja sitoutumista. Kehittämispalaverit ja – päivät lisäävät myös yhteisöllisyyttä työyhteisössä. Esimiehen sitoutuminen ja aktiivinen rooli ohjaajana ja valmentajana korostuu. Esimiehen ja listavahdin rooli on luoda keskustelua, jossa jokainen työyhteisön jäsen pääsee sanomaan asiansa ja mielipiteensä. Hiljaisten työntekijöiden tukeminen on varsinkin esimiehen tehtävä. Keskustelun tulee olla mahdollisim-

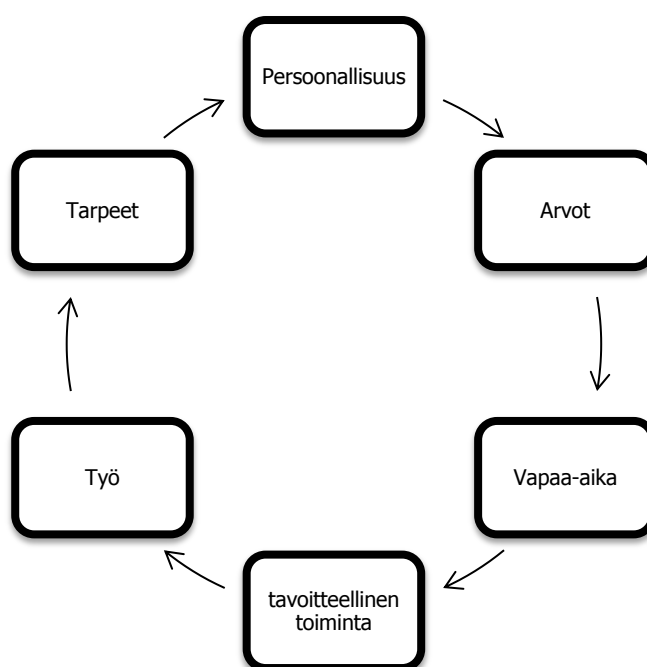
man dialoginen ja rakentavaa. Kukaan ei saa jyrätä toista työntekijää vahvalla mielipiteellään. Kehittämispalavereiden ja –päivien tarkoitus on myös kirkastuttaa työyksikön perustehtävää ja selkiyttää työyksikön toimintaa. Tiedotuksen tulee olla suoraa ja välitöntä. Tämä luo myös avoimuutta ja luottamusta työyksikköön. (Koivumäki 2006, 6-8.)

## 4 TYÖHYVINVOINTI

### 4.1 Työhyvinvointia käsittelevät tutkimukset

Hyvinvointi – käsitteelle ei ole yksinkertaista määritelmää. Hyvinvointi on yksi tavoitelluimmista asioista niin yksilöille kuin yhteisöillekin. Hyvinvointi ei ole itse tarve, mutta se koetaan tarpeena. Sitä voidaan pohjata psykologisten tarveteorioiden pohjalta. Hyvinvointi voidaan ajatella tilana, jossa ihmisellä on mahdollisuus toteuttaa kaikki keskeisimmät tarpeensa. Näin hyvinvointi nähdään sekä subjektiivisten arvostusten ja kokemusten kautta sekä objektiivisten tekijöiden kautta. Hyvinvointitekijät voidaan jakaa fysiologisiin, sosiaalisiin ja itsensä toteuttamisen tarpeisiin. (Puttonen 2006, 4 – 5.)

Hyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavat ihmisen persoonalliset tekijät, tarpeet ja niiden tyydyttäminen, henkilökohtaiset arvot sekä tavoitteellinen toiminta päivittäisine valintoineen. Työssä käyvän ihmisen hyvinvointiin vaikuttaa myös merkittävästi työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutukset. (Kuva 1. ) Hyvinvoinnin käsitteen lähellä on onnellisuuden käsite. Sitä voidaan pitää elämän tarkoituksena ja vireyttä tuovana voimana. Onnellisuuteen syntyy yhteisön ja yksilön tavoittelemista elämän keskeisistä hyveistä. Onnellisuutta kannattaa edistää, koska onnelliset ihmiset työllistyvät ja menestyvät työssä keskimääräistä paremmin. Onnelliset ihmiset myös ovat luovempia, ystävällisempiä, auttavaisempia, vastuullisempia ja vähemmän poissa työstä. Johtajina he ovat pidetympiä, menestyviä sekä selviävät helpommin vaikeista tilanteista. (Rauramo 2012, 10 - 11.)



Kuva 3 Hyvinvoinnin ulottuvuudet (Rauramo 2012, 10).

Hyvinvoinnin yhteys työhyvinvointiin käsitteeseen on yhtäläinen. Työhyvinvoinnin –käsite on laaja ja moniulotteinen ja –tasoinen, jota ei ole tarkasti määriteltä. Työhyvinvoinnilla on monia määritelmiä. Sillä voidaan tarkoittaa turvallista, terveellistä, tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisö tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. (Rauramo 2012, 12.) Se voidaan myös määritellä mielekkääksi olotilaksi, tunnetilaksi, työkyvyksi, koetuksi terveydeksi sekä kyvyksi kokea työn iloa ja selviytymisen tunteesta työssä. Työhyvinvointi on subjektiivinen kokemus ja tunne. Se on työntekijän ja työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden välinen tasapaino. Työhyvinvointi voidaan määritellä myös työuupumuksen oireiden puuttumisena. Työhyvinvointiin katsontakannasta riippuen voidaan myös lisätä palkkaus. (Puttonen 2006, 5, 7; Winberg 2011, 8; Mamia 2009, 21- 23.) Suonsivun (2011, 4) on tutkimuksessaan löytänyt neljä kokonaisuutta työhyvinvoinnista. Nämä ovat: työhyvinvointi irrallisena muusta työtoiminnasta, osana työtoimintaa, työhyvinvointi on sisäänrakennettuna työtoimintaan ja työhyvinvoinnin tavoite- ja ideaalimallina. Tutkimuksessa työhyvinvoinnin edistämisen kannalta merkityksellisempiä olivat työyhteisön ja organisaation johtaminen tukitoimineen, yhteistyösuhteet, avoimuus, luottamus ja kuulluksi tuleminen sekä työn autonomisuus. Työhyvinvointia heikentävinä syinä tutkimuksessa nousi epäluottamus, resurssien puute, työkuormitus, hallitsemattomat muutokset sairauksineen, runsaat ns. välillisten töiden ja seurantojen määrä, epäaito ja perustyöstä etäännyntynyt johtajuus, päätöksen teon epäjohtonmukaisuus ja esimiehen tuen puute.

Kansainvälisessä työhyvinvointia kuvaavissa tutkimuksissa esille nousee paljon asioita jotka heikentävät työhyvinvointia. Etelä-Afrikassa on tutkittu tehosairaanhoitajien työuupumusta ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksen johtopäätöksenä oli, että työtyytymättömyyttä lisääviä tekijöitä olivat :

- huono johtaminen; esimiehet eivät tukeneet työntekijöiden jaksamista
- opintovapaalle jäämisen hankaluus
- palkan suuruus
- etenemismahdollisuuksien puute
- toimintaympäristö
- riittämättömät henkilöstö resurssit
- sairaanhoitajia ei otettu mukaan sairaalan päätöksen tekoon.

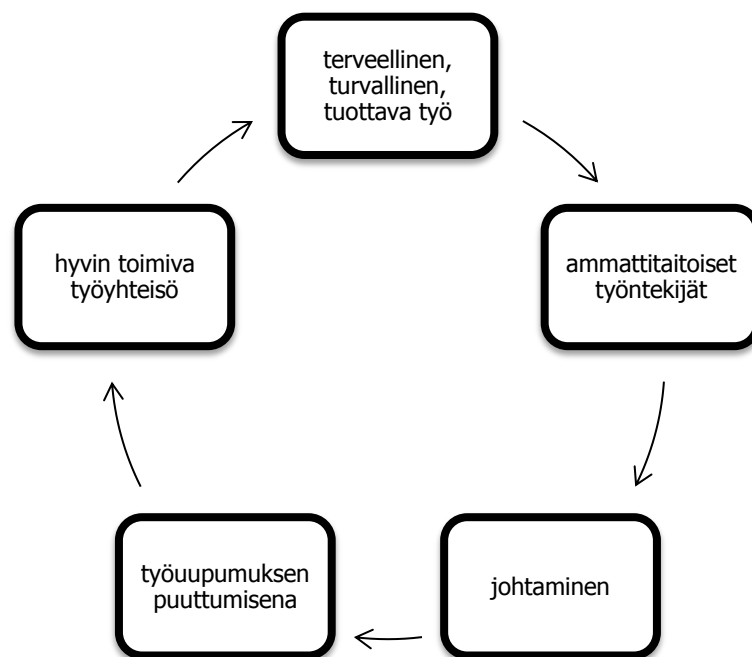
(Klopper, Coetzee, Pretorius & Bester 2012.)

Kuntney-Lee, Wu, Sloane ja Aiken (2012) ovat tutkimuksessaan tutkineet työympäristön muutosten vaikutusta sairaanhoitajien rekrytointiin ja työssä pysymistä. Lisäksi, työympäristön muutosten vaikutusta sairaanhoitajien työuupumukseen ja työtyytymättömyyteen. Tutkimustuloksista käy esiin, että työolojen muutoksilla on vähäinen merkitys työssä pysymiseen sekä työuupumuksen ehkäisyssä. Toisaalta tutkimustulokset kannustavat siihen, että muutoksia tervey-

denhuollon organisaatioissa tehdään ja parannetaan johtajuutta ja sairaanhoitajien osallisuutta innovaatioissa, työkehittämisessä.

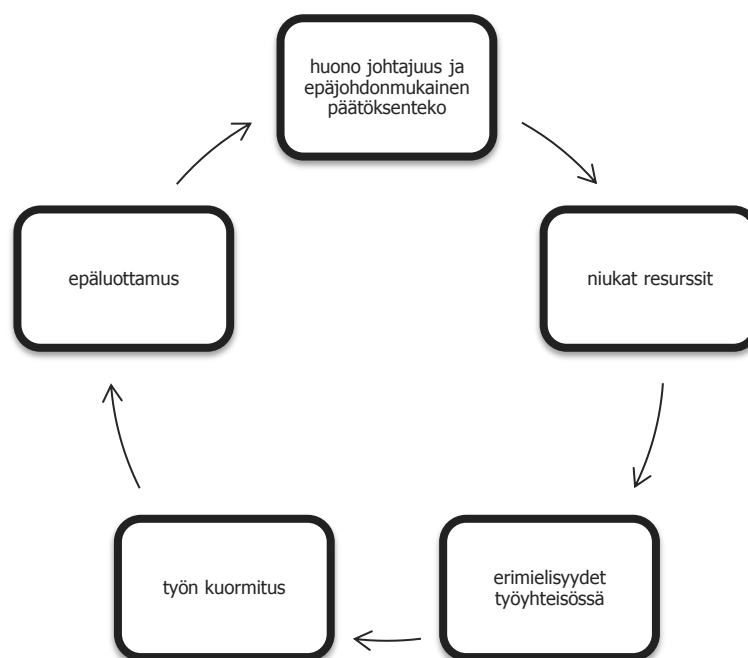
Kiinassa, kuten muuallakin maailmassa hoitaja pula on merkittävä. Kiinassa on tehty tutkimuksia hoitajien työtyytyväisyydestä. Kiinassa jopa 38% hoitohenkilökunnasta kärsii työuupumuksesta tai ovat tyytymättömiä työpaikkaansa. (You, L., Aiken, L., Sloane, D., Liu, K., He, G., Hu, Y., Jiang, X., Li, X-h., Li, X-m., Liu, H., Shang, S., Kutney-Lee, A. & Sermeus W. 2012, 1.)

Työhyvinvointia säätelevää lainsäädäntöä ovat muun muassa työsopimuslaki (L 2001/55), työturvallisuuslaki (L 2002/738), laki yksityisyyden suojasta työelämässä (L 2004/759), henkilötietolaki (L 1999/623), työaikalaki (L 1996/605), työterveyslaki (L 2001/1383), vuosilomalaki (L2005/162) sekä laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikantyösuojelu yhteistoiminnasta (L 2006/44). Lait ohjaavat työnantajaa järjestämään työhyvinvoinnin vähimmäismääräykset ja huolehtia työnantajan ja työntekijöiden oikeuksista ja velvollisuuksista.



Kuva 4 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät





Kuva 5 Työhyvinvointia heikentävät tekijät

### **Vuorotyön vaikutuksia työhyvinvointiin ja terveyteen**

Kevan tutkimuksena 2/2011 Kuntatyöntekijöiden työhyvinvointi 2011 todetaan, että työhyvinvoinnissa on tapahtunut muutoksia edelliseen tutkimukseen nähden. Osa tutkimuksen tuloksista osoittaa, että muutokset ovat olleet osittain ristikkäisiä. Fyysisessä ja henkisessä työkyvyssä on tapahtunut heikentymistä, lisäksi heikentymistä on tapahtunut työilmapiiirissä, joka on kuntatyöntekijöiden mielestä myös vahvuustekijä. Työntekijät kokevat, sekä henkisen kuormittavuuden ja henkilöstön riittämättömyyden tunteen vähentyneen, että työtehtäviin käytettävän ajan lisääntyneen työpaikoilla. Vuoteen 2009 verrattuna perheen ja työasioiden yhteen sovittaminen on parantunut. Terveysalalla työskentelevien työhyvinvointi poikkeaa muista kuntatyöntekijöistä. Terveysalalla useat työhyvinvoinnin osa-alueet ovat keskimäärin muita kuntatyöntekijöitä haastavammassa tilassa. Terveystenhuollon henkilöstö kokee, että heidän työnantajansa ei panosta riittävästi työyhteisön työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Sosiaalialalla on taas tapahtunut myönteistä kehitystä vuoden 2011 aikana. (Kaartinen, Forman & Pekka 2011 4-5.)

Vuorotyö on jo erittäin suuri yksittäinen terveyttä ja tätä kautta työhyvinvointia heikentävä tekijä (Feldt, Mälikangas & Kokko 2005, 75). Vuorotyön tekijöillä on suurentunut riski sairastua sydän ja verenkierron sairauksiin, tyypin 2 diabetekseen sekä eräisiin syöpiin. Vuorotyöntekijöillä on suurentunut riski mielenterveysongelmiin ja univaikeuksiin. Epäsäännöllinen vuorotyö aiheuttaa työviikon aikana usein univajetta. Univajetta on pyritty helpottamaan työvuorosunnittelua muokkaamalla ergonomisemmaksi ja työntekijän omia mieltymyksiä vastaavaksi. (Hakola

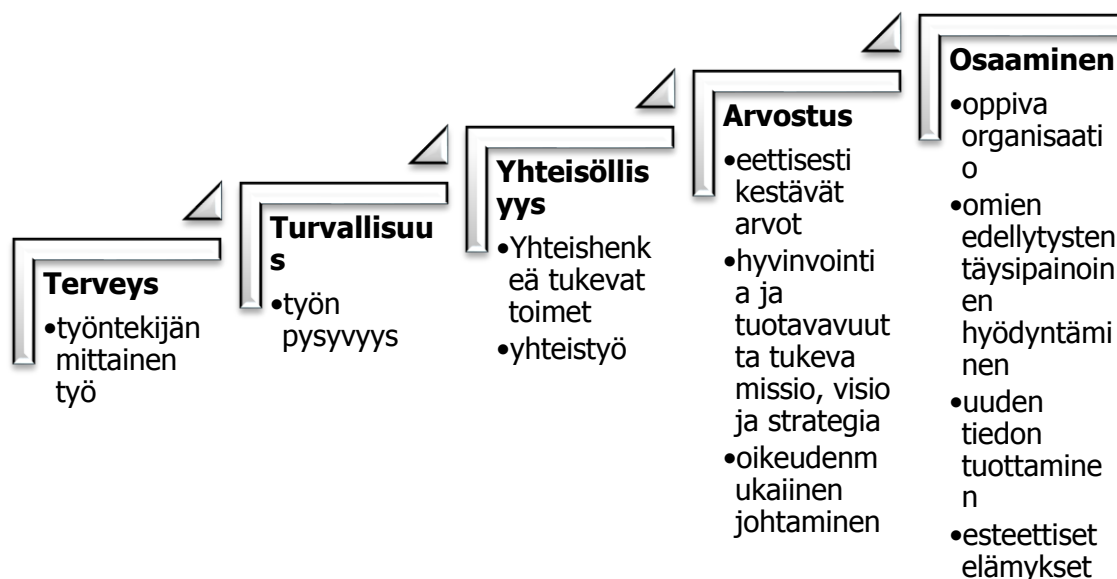
ym 2007, 18; Jääskeläinen 2013, 12–14.) Tärkein vireyteen ja hyvinvointiin liittyvä ihmisen perustoiminnoista on uni ja se laatu ja kesto (Hakola ym. 2007, 18).

Työelämä on viimeisten vuosikymmenien aikana muuttunut huomattavasti. Työikäisistä erilaisista mielenterveysongelmista kuten Terveys 2000-tutkimuksen mukaan masennuksesta kärsii 6 %, satunnaisista paniikkikohtauksista 10 -15 %, työuupumusta 28 %. Työn psykososiaaliset tekijät kuormittavat ja altistavat työhyvinvoinnin heikkenemiseen. Tällaisia kuormitustekijöitä ovat stressi, oikeudenmukaisuuden ja sosiaalisen tuen puute, työyhteisön ilmapiiri, työuupumus, työpaikkakiusaaminen ja työyhteisön sosiaalinen pääoma. (Sinokki 2010, 1804 - 1805; Sauni, Lagerstedt & Ahola 2011, 1212.)

#### 4.2 Työhyvinvoinnin portaat

Abraham Maslow vuonna 1943 teki motivaatioteorian, jossa hän korostaa yksilön kokonaisvaltaista tutkimusta ja näkemystä luovasta ja henkistä kasvua pyrkivästä ihmisestä. Hän teoriansa muodostaa hiarkisen portaikon, jonka ylimmän portaan muodostaa ihmisen aito motiivi itsensä toteuttamiseen. Maslowin mukaan portaikon muodostavat viisi perustarvetta, jotka ovat fysiologinen tarve, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Näiden lisäksi ihmiselle on tyypillistä halu saavuttaa ja ylläpitää tarpeiden taustalla olevia olosuhteita. Perustarpeet ovat toisistaan riippuvaisia, edellinen tarve pitää olla melko hyvin tyydytetty, jotta seuraavan tason tarve pääsee dominoivaan rooliin. (Rauramo 2012, 12–13.)

Työhyvinvoinnin portaissa on kyse ihmisen perustarpeista suhteessa työhön ja näiden vaikutuksesta motivaatioon. Työhyvinvoinnin portaat ovat nimetty uudestaan pohjautuen Maslowin teorian pohjalta. Työhyvinvoinnin portaat ovat; terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Työhyvinvoinnin portaiden kehittämisen tavoitteena on ollut löytää työhyvinvoinnin taustalla olevia keskeisiä tekijöitä ja toimintamalleja pitkäjänteisen, suunnitelmallisen kehittämistoiminnan tueksi. (Rauramo 2012, 12–13)



Kuva 6 Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012, 15.)

Autonominen työvuorosuunnittelu onnistuakseen tarvitsee kolmen ylimmän portaan vahvaa läsnä oloa. **Yhteisöllisyys** kasvaa ja kehittyy työyhteisön sisäisen luottamuksen varaan. Yhteisöllisyydessä korostuu työyhteisön avoimet ja luottamukselliset välit sekä kyky kyetä tulokselliseen työhön. Yhteisöllisyydessä korostuu sosiaalinen tuki, joka on työssä jaksamisen kannalta tärkeä. Sosiaaliseen tukeen vaikuttavat yksilölliset, inhimilliset ominaisuudet ja vastuullisuus toimia työyhteisön jäsenenä. Yhteisön kulttuurilla ja toimintatavoilla sekä työ ja sen organisointi vaikuttavat tuen määrään ja laatuun. Yhteisöllisyys rakentuu luottamuksen ja avoimuuden varaan. Avoimuus työyhteisössä on sitä, että ollaan tavoitettavissa tarvittaessa sekä informoidaan työhön liittyvistä asioista riittävästi. Avoimuus tarkoittaa, että yksilöt ilmaisevat omia ajatuksia ja mielipiteitä vapaaehtoisesti ja rohkeutta puuttua epäkohtiin, suoruutta ja johdonmukaista puhetta positiivisissa ja negatiivisissa asioissa. Lisäksi avoimuus on uskottavuutta, lupauten ja tekojen yhteneväisyyttä sekä erilaisten ihmisten arvostamista. (Rauramo 2012, 104–106.)

Yksi yhteisöllisyyden kulmakivistä on työyhteisön ilmapiiri. Ilmapiiri on moniulotteinen käsite ja sen mittaaminen on haasteellista. Ilmapiiri voidaan määritellä organisaatiossa työskentelevien yksilöiden havaintojen summaksi, joka muodostuu organisaationilmapiiristä, esimiehen johtamistyylistä sekä työyhteisön sosiaalisesta kulttuurista. Isoissa organisaatioissa on hyvin erilaisia ilmapiirejä. Työilmapiirin kehittäminen on yksi haasteellisimmista tehtävistä ja se vaatii sitoutumista koko henkilöstöltä. Ilmapiirin suurin haaste on, että epäkohdat pyritään poistamaan mahdollisimman nopeasti. Tämä siksi, että huono työilmapiiri vie kohtuuttomasti voimavaroja ja aikaa varsinaiselta työltä. (Rauramo 2012, 107–110.)

Työaika-autonomisessa työvuorosuunnittelussa korostuu yhteisöllisyyden merkitys. Työyhteisön yhteisöllisyys lisää työaika-autonomisen listan suunnittelua ja sitoutumista siihen. Työaika-autonomiassa joutuu työntekijät keskustelemaan ja sopimaan yhteisistä pelisäännöistä sekä käytännön työvuorosuunnittelusta. Yhteisöllisyyttä tukeva johtajuus ja työyhteisöön sitoutuminen ovat yhteisöllisen työyhteisön tärkeimpiä piirteitä. (Heikkilä 2006, 2.)

Työhyvinvoinnin portaissa neljäs askel on **arvostuksen tarve**. Arvostuksen tarve voidaan jakaa Maslowin mukaan alempaan eli toisilta ihmisiltä saatua sosiaalista arvostusta ja ylempään tarpeeseen eli itsearvostusta. Sosiaaliseen arvostukseen liittyvät ihmisen luontainen tarve saavuttaa mainetta ja kunniaa, olla tunnettu, huomattu ja tärkeä. Itsearvostuksessa itseluottamus, saavutukset, johtajuus, riippumattomuus ja vapaus ovat keskeisiä ihmisen hakevia olemuksia. Organisaatiolla tulee olla eettisesti kestävät arvot, hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva missio, visio ja strategia. Lisäksi oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen sekä toiminnan arviointi ja kehittäminen ovat keskeisiä asioita. Arvostuksen tarpeessa työyhteisön jokaisen työpanosta huomioidaan ja arvostetaan, edellyttäen, että kukin on pätevä työhön oleellisesti liittyvällä alueella. Arvostuksen tarve lähtee liikkeelle hyvästä johtajuudesta sekä esimies-alaisuudesta, joka perustuu kahden tasavertaisen aikuisen suhteeseen, jossa kumpainenkin katsovat asiaansa omasta näkökulmasta. Hyviä palautteen ja yhteisen näkemyksen luojia ovat hyvät kokous- ja palaveri käytännöt. Yksi merkittävin henkilökohtaisen palautteen anto mahdollisuutena toimivat kehityskeskustelut. Kehityskeskusteluilla voidaan antaa palautetta niin työntekijälle kuin organisaatiolle. Kehityskeskustelut tulee toimia dialogisina. Tiimityön tutkimuksissa on huomattu, että menestyvissä tiimeissä kommunikointi on tasavertaista vuoropuhelua, myönteisestä puheesta, jossa käytettiin paljon hyväksyviä, kannustavia, rohkaisevia ja arvostavia lausumia. Huonoissa tiimeissä kaikki voi kertoa mielipiteensä, mutta muita ei kuunnella. (Rauramo 2012, 124 – 142.)

Viides ja korkein askel on **osaamisen** askel. Maslowin on nimennyt askelman itsensä toteuttamisen tarpeeksi. Hänen mukaansa ihminen perus halu on jatkuvasti kehittää älykkyyttään, haastaa ympäristöään ja tuottaa uutta tietoa. Maslowin teoriaan kuuluu myös kaipuu esteettisiin elämyksiin ja itsensä toteuttamiseen. Askel lähtee ajatuksesta, että osaaminen on yksilöiden, yhteisöjen, organisaatioiden ja yhteiskunnankunnan kilpailukyvyn perusta. Sekä siitä, että yksilöllä on halu olla enemmän ja parempi, hänellä on intohimoa kokeilla ja ylittää rajoja sekä löytää itsestään uusia kykyjä, puolia ja ulottuvuuksia sekä älyllisiä haasteita, oivalluksista ja uuden oppimisesta, kehittymisestä ihmisenä. Organisaation tasolla askelmalla puhutaan oppivasta organisaatiosta. Organisaatiolla tulee olla määriteltynä organisaation ydinosaaminen sekä avainosaamiset. Osaamista johdetaan yksiköiden esimiesten johdolla. Oppiva organisaatio lähtee liikkeelle siitä, että jokainen organisaation jäsen saa kehittyä ja käyttää osaamistaan omalla tasollaan sekä pyrkien seuraavalle askelmalle elinikäisen oppimisen saralla. Oppivassa organi-

saatiossa on monenlaisessa vaiheessa olevia oppijoita, jotka tukevat toistensa kehittymistä. Oppivassa organisaatiossa oppimista tapahtuu kolmessa pääryhmässä; työssä oppimalla, työnantajan järjestämä koulutus ja omaehtoinen osaamisen kehittäminen. Nämä kolme tasoa mahdollistavat yksilön kehittymistä noviisista mestariksi. Työtä on hyvä tehdä yhdessä, jolloin mestarin hiljainen tieto siirtyy ammatilliselta kehitykseltään matalammalle olevalle. Oppivassa organisaatiossa jokaisella on oikeus tulla kuuluksi ja oppia taitoja. Yhteisön sisällä ilmapiiriin tulee olla sellainen, että tietoa ei pantata, vaan se jaetaan avoimesti kaikkien kesken. Ilmapiiriin tulee olla turvallinen. Tämä mahdollistaa työn ilon ja oppimisen. Oppiminen on aiheuttaa muutosta ja on pyrittävä siihen, muutos on positiivinen voima, johon kaikki ovat sitoutuneita ja motivoituneita. Uutta tietoa rakennetaan vanhan jo opitun tiedon päälle ja se liitetään organisaation olemassa olevaan osaamispääomaan mielekkäällä tavalla. (Rauramo 2012, 145–157.)

Oppivassa organisaatiossa puhutaan flow tilasta, joka määritellään tilaksi, jossa ihminen on niin syventynyt toimintaansa, että mikään muu ei tunnu merkitsevän mitään ja toimintaa tuottaa valtavaa iloa. Vastaavasti suomalaisessa kirjallisuudessa puhutaan myös työn imusta. Työn imua voidaan pitää pysyväluonteisena myönteisenä tunne- ja motivaatiotilaksi. Työn imua kokevat ovat työssään tarmokkaita, omistautuneita ja uppoutuneita. Tämä koetaan energisyytenä, haluna panostaa työhön, sinnikkyytenä ja ponnisteluna myös vastoinkäymisten yhteydessä. Ja kokemuksen, että työhön on mukava mennä. Flow ja työn imu ovat kummatkin edellytyksiä luovalle oppimiselle ja työn luovalle kehittämiselle. Hyvinvoiva henkilöstö tuntee kohtalaista työn imua ja henkilöstö sietää paremmin myös vaihtuvia tilanteita. (Rauramo 2012 164-166.)

*”Maslow kuvaa itseään toteuttavia ihmisiä:*

- *he ihailevat ja arvostavat tosiasioita, eivätkä välttele niitä*
- *he ovat spontaaneja ja aktiivisia keksimään uusia ideoita*
- *he ovat luovia ja kiinnostuneita ratkaisemaan ongelmia*
- *he tuntevat läheisyyttä toisia ihmisiä kohtaan*
- *heillä on sisäinen moraalinen systeemi, joka on riippumaton ulkoisista auktoriteeteista.*
- *he ovat hyvin käyttäytyviä, kunnollisia ja heillä on kyky ajatella ja toimia objetiivisesti.*
- *heillä ei ole ennakkoluuloja.” (Rauramo 2012, 166.)*

Työhyvinvoinnin ylimmän tarpeen tulee esille työaika-autonomiassa itsensä toteuttamisen tarpeena ja haluna kehittää itseään ja työyhteisöä. Työaika-autonomialla kehitetään työyhteisöä oppivan organisaation periaatteita kohti, jossa jokainen saa kehittyä ja kehittää omaa osaamistaan. Työaika-autonomian onnistumisen suhteen on tärkeää, että työyhteisön ilmapiiri on avoin ja turvallinen kehittymiselle ja oppimiselle sekä kuuluksi tulemiselle. Työaika-autonomia antaa työntekijälle vastuutta ja tätä kautta lisää sitoutuneisuutta ja motivaatiota. Onnistuessaan työntekijä voi tuntea työn imua ja työstä nousevaa iloa.

#### 4.3 Työhyvinvointi työaika-autonomiassa

Työaika-autonomialla tarkoitetaan yhteisöllistä työvuorosuunnittelua, jonka on todettu parantamaan työntekijän työhyvinvointia. Työhyvinvointia parantavia tekijöitä on edellä esitetyt työhyvinvoinnin portaiden parrasaskelmien kautta. Niiden aktiivinen käyttö ja hyödyntäminen ovat onnistuneen työaika-autonomian edellytyksiä. Työaika-autonomian on todettu parantavan työntekijän työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista sekä työmotivaatiota. Työntekijä voi itse suunnitella itselleen sopivat työvuorot omien mieltymyksien, tarpeiden ja työyhteisön pelisääntöjen ja toimintojen asettamien raamien mukaan. Työyhteisön yhteisöllisyys on merkittävässä roolissa työaika-autonomiassa. (Rauramo 2012, 104; Hakola & Kalliomäki – Levanto 2010, 49 -50; Jääskeläinen 2013, 2,7-8; Koivumäki 2006, 4; Koskinen & Vokkolainen 2010, 11–12.)

Kuntasektorin henkilöstön seurantalutkimuksessa työajan hallinta nousee yhdeksi merkittäväksi tekijäksi työkyvyttömyydeltä suojaajaksi. Työajan hallinta tarkoittaa työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa työajan alkamis- ja loppumisajan kohtaan, taukojen pitämiseen, työvuorojärjestelyihin sekä lomien ja palkattomien vapaiden pitämisen ajankohtiin. Työajan hallinta vähentää työstressin aiheuttavia haitallisia tekijöitä parantamalla työntekijän mahdollisuutta sovittaa yhteen työn ja yksityiselämän vaatimukset. Toinen tekijä on työnantajan tuntema luottamus työntekijään, jolla on työhyvinvointia lisäävä vaikutus. (Salo, Vaahtera, Saltychev, Pentti & Kivimäki 2012, 108–112.) Työaika-autonomialla vastataan tähän tarpeeseen.

## 5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYS

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää mikä on autonomisen työvuorosuunnittelun vaikutus koettuun työhyvinvointiin. Tutkimus koostuu kahdesta kyselystä, jotka suoritetaan kahden eri työvuorosuunnittelu muodon ollessa käytössä. Ensimmäisen kerran kysely tehdään osastonhoitajan työvuorosuunnittelun aikana. Sen jälkeen tulee autonominen työvuorosuunnittelu sisältäen työvuorosuunnitteluun tarvittavat koulutukset, sopimuksien tekemisen ja itse autonomisen työvuorosuunnittelun aloittamisen. Autonomista työvuorosuunnittelun kestänyt noin puoli vuotta, alussa ollut kysely uusitaan saman sisältöisenä. Näin on tarkoitus saada selville mikä on autonomisen työvuorosuunnittelun vaikutus koettuun työhyvinvointiin.

### TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYS

Tutkimuksen tarkoitus on selvittää työvuorosuunnittelun vaikutukset koettuun työhyvinvointiin. Tutkimus tehdään kaksi kertaa toteutetulla kyselyllä sekä kehittämistyöllä.

#### Tutkimuskysymys

- Mikä on autonomisen työvuorosuunnittelun vaikutus koettuun työhyvinvointiin?

## 6 TUTKIMUSMENETELMÄ

### 6.1 Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2010, 135) kirjottavat kvalitatiivinen (laadullinen) ja kvantitatiivinen (määrällinen) tutkimuksen eroista. He toteavat, että nykyisin useammat tutkimuksista eivät ole enää puhtaasti määrällisiä tai laadullisia vaan useammat tutkimukset kulkevat kummankin tutkimuksen rajapinnassa. Laadullisen tutkimuksen periaatteisiin kuuluu kuvata tutkittavaa kohdetta mahdollisimman tarkasti ja täten kuvata todellista tilannetta, käyttäen apuna määrällisiä suhteita. Laadullinen tutkimus pitää sisällään useita eri suuntauksia, joista yksi on toimintatutkimus. Laadullisen tutkimuksen piirteitä ovat, että tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedon hankintaa, aineisto kerätään luonnollisissa ja todellisissa tilanteissa. Tutkimuksessa suositaan ihmistä tiedon kerääjänä, analysoidessa käytetään induktiivista päättelyä. Tutkimusryhmä on tarkoituksen mukaisesti valittu, tutkimussuunnitelma muotoutuu tutkimuksen edetessä. Laadullisessa tutkimuksessa käsitellään ainutlaatuista tapausta ja aineisto tulkitaan sen mukaan. (Hirsjärvi ym. 2010, 160–166.)

Määrällisessä tutkimuksessa on tarkoitus selvittää syy-seuraussuhteita ilmiölle. Määrällisessä tutkimuksessa otoksella on merkittävä rooli. Tutkija voi itse tehdä valintoja otoksen otantamenetelmästä. Määrällisillä tuloksilla pyritään osoittamaan tutkittavan ilmiön. Määrällisen tutkimuksen johtopäätöksiin ja teoriaan käytetään aiempia tutkimuksia, josta johdetaan hypoteesit tutkimukseen. Tutkija määrittelee otoksen muodostamisen sekä otostavasta. Määrällisessä tutkimuksessa tehdään tilastolliset määritelmät. (Hirsjärvi ym. 2010, 139–140).

Toimintatutkimus (action research) pyrkii kehittämään itseohjautuvasti tutkittavaa prosessia. Toimintatutkimuksessa tutkimuskohteena olevat ovat aktiivisesti mukana tutkimusprosessissa, jonka aikana pyritään muodostamaan ymmärrettävä toimintamalli. Toimintatutkimuksen määritelmä on vaihdellut. Toimintatutkimus etenee syklisesti niin, että suunnittelu – toiminta - havainnointi – reflektointi – tarkastettu suunnitelma toistuvat syklisesti. (Kuula 2006; Toimintatutkimus; Toiminnan kehittäminen)

Tässä tutkimuksessa käytetään kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen periaatteita. Osaston henkilökunnalle on tehty kaksi kyselyä, jotka sisältävät sekä luokiteltuja että avoimia kysymyksiä. Kysely tehtiin koko henkilökunnalle kokonaisotannalla. Lisäksi kyselyjen välillä on käytetty toimintatutkimuksen menetelmiä toiminnan käynnistämisen ja ohjaamisen elementteinä. Tutkimus ei kumminkaan täytä toimintatutkimuksen kriteereitä ja vaatimuksia. Tutkijana olen ollut koko ajan osa työyhteisöä ja pyrkinyt ohjaamaan ja neuvomaan kehittämishankkeen edistymistä. Kyselyni sisältää määrällisiä ja laadullisia kysymyksiä. Määrälliset kysymykset käsitel-



lään kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän kautta ja analysoidaan määrällisin menetelmiä käyttäen. Avoimet kysymykset ovat laadullisia kvalitatiivisia, jotka analysoidaan sisällön analyysin kautta. Näiden kahden menetelmän avulla pyritään luomaan vastaus tutkimuskysymykseen. Toimintatutkimuksen elementit ovat olleet apuna kehittämishankkeen toimintajakson aikana.

## 6.2 Aineiston hankinta ja sen käsittely

Tutkimusaineisto kerättiin kahdella kyselyllä, jotka toteutettiin 29.05. – 24.6.2012 sekä 07.01. – 27.1.2013. Tutkimusmateriaalina ovat toimineet suunnittelu- sekä varsinaiset työvuorolistat ajan jaksolta 3.9.2012 – 17.2.2013. Näiden lisäksi työyhteisössä käydyt viralliset keskustelut osastokokouksista ovat osa taustamateriaalia. Tutkimuslupa myönnettiin 28.5.2012 (Liite 1).

Kyselyjen aineisto on kirjoitettu koneelle word ja excel ohjelmistoihin. Aineisto on purettu kysymyspareittain niin, että kummankin kyselyn kysymysparin vastaukset ovat rinnakkain. Näin kysymysten vertailu tapahtuu luontevalla tavalla. Olen myös kirjoittanut viralliset keskustelut koneelle yhtenäiseksi tekstiksi. Avoimet kysymykset ja keskustelujen tekstit olen lukenut useita kertoja läpi, joiden pohjalta olen tehnyt sisällönanalyysin. Lisäksi olen pitänyt päiväkirja tyypistä kirjaa tunnelmista ja mietteistä mitä toimintajakson aikana on osastonhenkilökunnan keskuudessa ollut. Nämä ovat yksittäisiä sanoja, lauseita, pääkohdat keskustelusta. Nämä ovat tutkiaineistona omalle pohdinnalleni ja pohtiessani rooliani tutkimuksen aikana.

## 6.3 Työaika-autonominen työvuorosuunnittelu osasto 2103:lla

### 6.3.1 Alkutilan analysointi

Koivumäki (2006, 5) aloittaa työaika-autonomiaan siirtymisen alkutilan analysoinnilla. Analyysissä on käytävä läpi nykyhetken työvuorosuunnittelu, siihen liittyvät haasteet ja se mitkä tekijät vaativat kehittämistä. Ennen kehittämishankkeen käynnistämistä osastonhoitajamme suunnitteli osastomme työvuorolistan kaksi kertaa kolmen viikon työvuorolistan niin, että tasoittamisjakso oli kuusi viikkoa. Jokainen työntekijä teki WebTitania -ohjelman välityksellä työvuoro- sekä koulutus- ja vapaapäivä toiveet, josta osastonhoitaja poimi ne työvuorolistaan. Kuopion yliopistollisen sairaalan yksi strateginen toimintatavoite on muuttaa työvuorosuunnittelu autonomiseksi työvuorosuunnitteluksi. Alkutilan analysointi jäi osastollamme keskustelematta. Alkuanalyysiä korvattiin ensimmäisellä kyselyllä joka toteutettiin 29.5 – 24.6 välisenä aikana. Osastokokouksessa 30.3.2012 tehtiin päätös lähteä kehittämään meidän osaston työvuorosuunnittelua autonomiseen työvuorosuunnitteluun ja sovittiin, että työaika-autonomia kokeilu käynnistyy 3.9.2012 alkavalla työvuorolistalta.

### 6.3.2 Sopiminen, innovointi ja koulutus

Tutkija osallistui KYS:n sisäisiin Työaika-autonomia koulutukseen 15.3.2012 ja Titania työvuoro-suunnitteluohjelman koulutuspäivään 7.5.2012 hakien saadakseen käsityksen työvuorosuunnitteluohjelmasta sekä työvuorosuunnittelusta KYS:ssä. Osastokokouksessa 17.4.2012 käytiin läpi työaikaan ja työvuorosuunnitteluun vaikuttavista tekijöitä. Osastokokouksessa suunniteltiin alustavia pelisääntöjä. Keskusteluun nousi tuolloin työaika-autonomian tuomia uhkia. Huhtikuun ja toukokuun aikana kävimme läpi keskusteluja pelisäännöistä sekä erilaisista työvuorotarpeista. Toteutimme kesäkuussa 2012 harjoittelutyövuorosuunnittelu listan, johon jokainen suunnitteli omat työvuorot sovittujen pelisääntöjä noudattaen. Harjoittelu lista toi ilmi useita ongelmatilanteita pelisääntöjen noudattamisesta, työvuorolistan kokonaisuuden hahmottelemisesta lähtien. Neuvottelu vuoroista ei syntynyt, koska kyse oli harjoituslistasta. Harjoittelulistan huomioiden pohjalta käytiin tarkentavia keskusteluja käytänteistä ja työaikalainsäädännöstä ja KVTES:tä nousevia huomioita. Kesäkuussa päätimme lopulliset pelisäännöt (liite 2), joita noudattaisimme työaika-autonomian aikana.

Työvuorolistan suunnittelun käynnistymisen alla heräsi keskusteluun olemmeko valmiita työvuoro-autonomiseen suunnitteluun. Sähköpostikeskustelussa käytettiin argumentteina työyhteisön ilmapiirin huonontumista tai kiristymistä sekä osastonhoitajan tekemien työvuorolistaan tyytyväisyys. Tässä tutkija otti esille ensimmäisessä kyselyssä esille tulleet epäkohdat, jotka osaltaan puolsivat työaika-autonomiaan siirtymistä.

### 6.3.3 Kehittäminen ja arviointi

Ensimmäisen työvuorolistan suunnittelu alkoi keskellä kesäloma aikaa 16.7.2012. Aikataulutus oli seuraavanlainen

- 16.7–29.7 listalle suunnitellaan yö-vuorot, ilta-yövuoro sekä punaiset vuorot enintään kolme kappaletta/ kuusi viikkoa
- 30.7–12.8 listalle suunnitellaan loput vuorot ja vapaat
- 13.8–19.8 listavahdit tarkistavat listaan ja tekevät tarvittavat muutokset yhteistyössä henkilökunnan kanssa, jonka jälkeen työvuorolista luovutettiin osastonhoitajalle hienosäätöä varten ja hyväksymistä varten.
- Ensimmäinen lista alkoi 3.9.2012.

Ensimmäisen työvuorolistaa suunnitellessa henkilökunnan vuosilomat olivat merkittävässä roolissa. Tämä aiheutti närkästymistä ja turhautumista henkilökunnan keskuudessa. Kävimme keskusteluita työvuorolistan suunnittelusta ja mietimme millä tavoin voisimme helpottaa listan

suunnittelua? Työvuorojen suunnittelua helpottamiseksi tehtiin apulomake, jonka voi ottaa kotiin ja laittaa siihen tärkeät menot ja tärkeimmät toiveet.

maanantai	tiistai	keskiviikko	torstai	perjantai	lauantai	sunnuntai

Kuva 7 Apulomakkeen malli

Työaika-autonomian kokeilujakson aikana ei varsinaista kehityskeskustelua paljoa käyty. Listavahdit kävivät jokaisen kanssa keskustelua siitä, miten he saisivat omasta työvuorolistastaan ergonomisen ja järkevän. Listavahdit puuttuivat yksittäisiin työvuoroihin, ilta-aamu – jaksoihin, jos niitä oli paljon, sekä työntekijävahvuuksiin erityövuoroissa. Ensimmäisellä työvuorolistalla oli niin paljon puutoksia vahvuuksissa ja tunneissa, jotta osastonhoitaja hylkäsi suunnittelulistan ja suunnitteli uuden työvuorolistan. Varsinainen ensimmäinen kriittinen ja rakentava keskustelu käyntiin 11.1.2013 osastokokouksessa, jossa mietittiin miten jatkamme autonomisen työvuoro-suunnittelun suhteen. Keskustelussa nousi esille väärinkäsityksiä vuorojen vaihdoista ja listavahdien roolista, vastuusta sekä velvollisuuksista. Lisäksi keskusteluun nousi sitoutumattomuus listan suunnitteluun sekä haluttomuus muuttaa omia vuoroja.

## 7 TULOKSET

### 7.1 Kyselyjen tulokset

Kysely toteutettiin kahdessa vaiheessa kehittämishanketta. Ensimmäinen kysely toteutettiin osastonhoitajan suunnitelmassa työvuorolistoja 29.5 – 24.6.2012 (myöhemmin kesäkuu oh) ja toisen kerran kun työvuoro-autonomiaa oli toteutettu 4kk ajan 7.1. – 27.1.2013 (myöhemmin tammikuu TAA).

Kyselyyn osallistui kaikki kyselyn hetkellä työsuhteessa olevat hoitotyön työntekijät, pois lukien tutkija sekä osastonhoitaja. Yhteensä kyselyyn tuli vastauksia kesäkuussa N 17, ja tammikuussa N 19. Osastonhenkilökunta koostuu perushoitajista ja sairaanhoitajista. Perushoitajien vähäisyyden vuoksi, en tuloksissa erottele henkilökuntaa ammattinimikkeitä. Osasto 2103 on Kuopion yliopistollisen sairaalan medisiinisen yksikön osasto, jossa potilaspaikkoja on 18 kappaletta. Lisäksi arkipäivisin osastolla käy päiväpotilaita, jotka ajoittain ovat osastolla ylipaikoilla. Osaston keskimääräinen kuormitusprosesti vuonna 2012 oli kello 12:00 102 % ja kello 24:00 97 %. Osaston henkilökuntaan kuuluu ylilääkäri, erikoislääkäri, erikoistuva lääkäri, 1,5 osastofarmaseuttia, 2 osastosihteeriä sekä laitoshuoltajia.

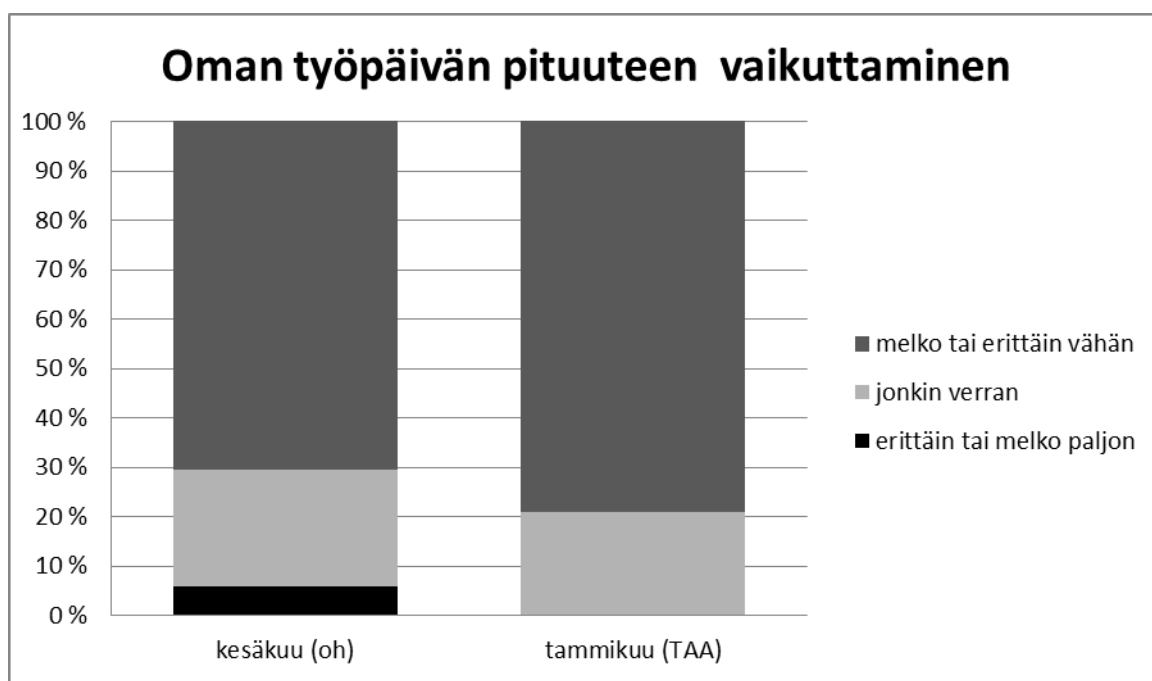
#### 7.1.1 Taustatiedot

Osastonhenkilökunta on ollut pitkään hoitotyössä. Henkilökuntaa kuvaa myös sen monimuotoisuus sekä nuorten työntekijöiden suhteellinen osuus. Osastonhenkilökunnan keski-ikä oli kesäkuussa 39,2 vuotta ja tammikuussa 40,8 vuotta, joka on valtakunnallisesti katsottuna huomattavasti kunnallista henkilöstöä matalampi. Kunta-alan työolobarometri 2012 (2013, 4) mukaan kunnallisen henkilöstön keski-ikä naisilla on 46,8 vuotta. Hoitotyön henkilökunta oli kummankin kyselyn aikaan kokonaan naisia.

Taulukko 1 Henkilökunnan työkokemus

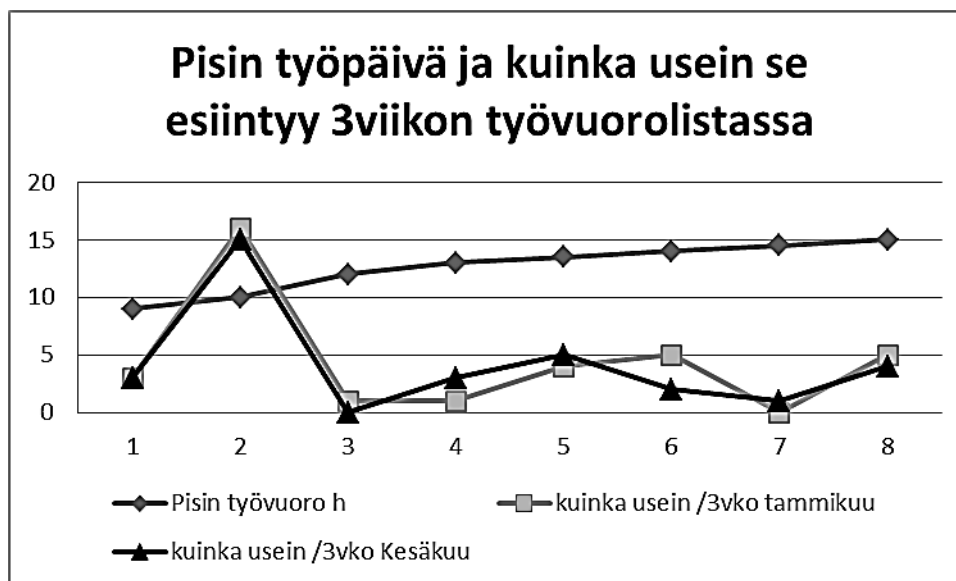
työkokemus	kesäkuu oh		tammikuu TAA	
0-1 vuotta	1	6 %	1	5 %
1-3 vuotta	3	17,5 %	3	15,5 %
3-5 vuotta	1	6 %	3	15,5 %
5-10 vuotta	0	0 %	2	11 %
10-15vuotta	4	23,5 %	1	5 %
yli 15 vuotta	8	47 %	9	48 %
	<b>17</b>		<b>19</b>	

Kyselyssä selvitettiin työntekijöiden mahdollisuutta vaikuttaa työvuorojen pituuteen, joka kummassakin kyselyssä oli melko tai erittäin vähäistä. Tammikuun kyselyssä suhteellinen osuus oli tässä luokassa myös lisääntynyt. Kesäkuun kyselyssä 6 % vastaajista koki, että voi erittäin tai melko paljon vaikuttaa työpäivän pituuteen mutta tammikuussa ei kukaan.



Kuva 8 Oman työpäivän pituuteen vaikuttaminen

Kyselyssä kysyttiin pisintä työpäivää ja kuinka usein tämä toteutui kolmen viikon työvuorolistan aikana. Suurimmalla osalla työntekijöistä yövuoro osoittautui pisimmäksi työvuoroksi. Muutamat hoitajat tekivät pidempiäkin vuoroja. KYS:llä on käytössä pitkä työvuoro, jota voi luvanvaraisesti tehdä kolme vuoroa kolmen viikon työvuorolistalla. Pitkän työvuoron pituus on päivällä 13,5 tuntia ja ilta ja yövuoron yhdistelmänä 14 tuntia. Osa hoitajista ei tiennyt miten pitkä tämä pisin työvuoro on, vaan ajattelivat työvuoron olevan 15 tuntia pitkä. Pitkien vuorojen tekijät ja määrä on kummankin kyselyn aikaan pysynyt samanlaisena. Tietoisuus pitkän vuoron tuntimäärästä on pysynyt samana.



Kuva 9 Pisin työpäivä ja kuinka usein se esiintyy kolmen viikon työvuorolistalla

Perheellisiä työntekijöitä osastolla on kesäkuussa 62,5 % ja tammikuussa 57,8 %. Perheen suhtautuminen vuorotyöhön on välinpitämätöntä tai melko myönteistä.

#### 7.1.2 Työvuorosuunnittelun hyvät ja huonot puolet

Useissa tutkimuksissa kävi ilmi, että työaika-autonomialla on runsaasti haasteita ja työvuorosuunnittelussa tarvitaan yhteisiä pelisääntöjä ja reunaehtoja. Tutkimuksissa esille nousi suurimmaksi haasteeksi motivaation ja sitoutumisen työaika-autonomiaan. (Baljaskin ym 2011; Heikkilä 2006; Jääskeläinen 2013; Rönnerberg & Larsson 2010; Liski 2012; Bailyn ym. 2005; Kouvumäki 2006.)

Kyselyssä kysyttiin työvuorosuunnitteluun liittyvistä hyvistä ja huonoista puolista. Tuloksista käy ilmi, että ongelmia työvuorosuunnittelussa oli sekä kesä- ja tammikuun kyselyssä.

Taulukko 2 Työvuorosuunnitteluun liittyvien ongelmien esiintyminen

	ei lainkaan	vain vähän	jonkin verran	melko paljon	hyvin paljon
<b>kesäkuu (oh)</b>	6 %	18 %	41 %	35 %	0 %
<b>tammikuu (TAA)</b>	0 %	10 %	58 %	26 %	6 %

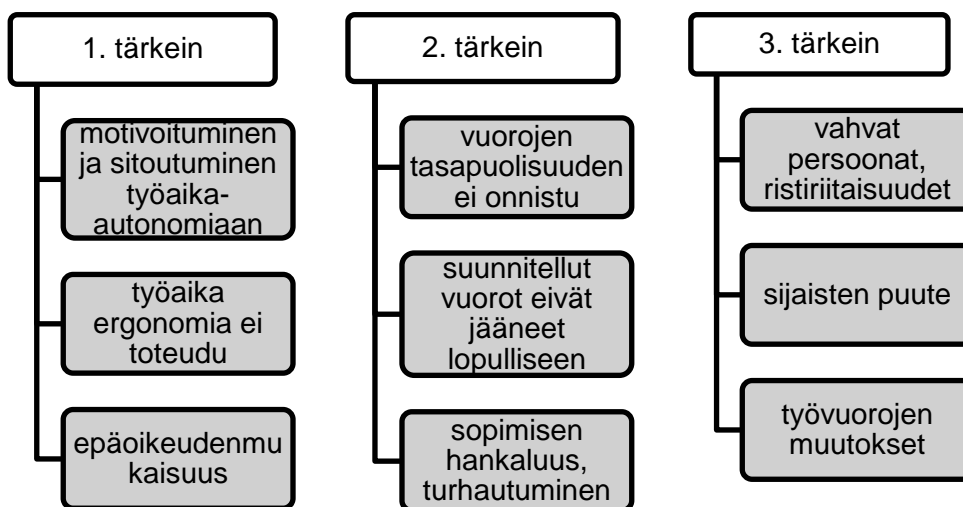
Kesäkuussa (osastonhoitajan suunnittelemat työvuorolista) suurimpia työvuorosuunnittelun hankaluutena nähtiin sijaisten puute ja tästä johtuvat toistuvat työvuorojen vaihdot ja muutokset, joiden vuoksi suunnitellut työvuorot venyivät pidemmiksi. Osastonhoitajan suunnittelemista työvuorolistoissa vastaajat nostivat ergonomian ja demokraattisuuden puutteet sekä epätasaiset työvuorolistat tärkeimmäksi tärkeimmiksi työvuorolistojen heikkoudeksi. Seuraavina olivat epätasaisuus työvuorojen suhteen, eli aamu ja iltavuorojen epätasaisuus, sekä viikonloppuvuorojen epätasainen jakautuminen. I, A – vuoroista sekä pitkistä työputkista nouseva väsymys nousi myös listalla sekä kolmivuorotyön huonoksi puoleksi nousi sosiaalisen elämän hankaluus. Perheelliset hoitajat nostivat myös perheen ja omien työvuorojen yhteensovittamisen hankaluuden. Alle olen koonnut vastaukset taulukkoon.

Taulukko 3 Osastonhoitajan suunnittelemien työvuorolistojen huonot puolet



Tammikuun tuloksissa (työaika-autonomia) nousi keskeisimmiksi huonoiksi puoleiksi motivaation ja sitoutumisen puute työaika-autonomisten listojen suunnitteluun. Tämä oli useissa vastauksissa selkeä huonoin puoli. Työvuoro ergonomian puute nousee myös työaika-autonomiassa yhdeksi huonoksi puoleksi. Epäoikeudenmukaisuus vuoron jakautuminen työntekijöiden kesken iltata ja yövuorojen sekä viikonloppujen jakautumisessa on erittäin suuria vaihteluja. Työvuorojen vaihtuminen suunnittelu listan ja varsinaisen listan valmistumisen välillä aiheuttaa närkästymistä. Työvuoroissa olevien vahvuuksien vaihtelu on suurta suunnittelulistalla. Työvuoroihin voi olla tulossa liikaa tai liian vähän työntekijöitä.

Taulukko 4 Työaika-autonomisen työvuorosuunnittelun huonot puolet



Työaika-autonomiaa suunnitteluun vaikuttavia tekijät nousivat huonoiksi puoliksi useissa vastauksissa. Motivaation ja sitoutumisen puute oli suurimman osan vastaajan kolmen merkittävimmän huonon puolen listalla. Vapaassa tekstistä poimituissa löytyivät myös ajankäytölliset ongelmat sekä osaamattomuus työvuorosuunnittelua kohtaan.

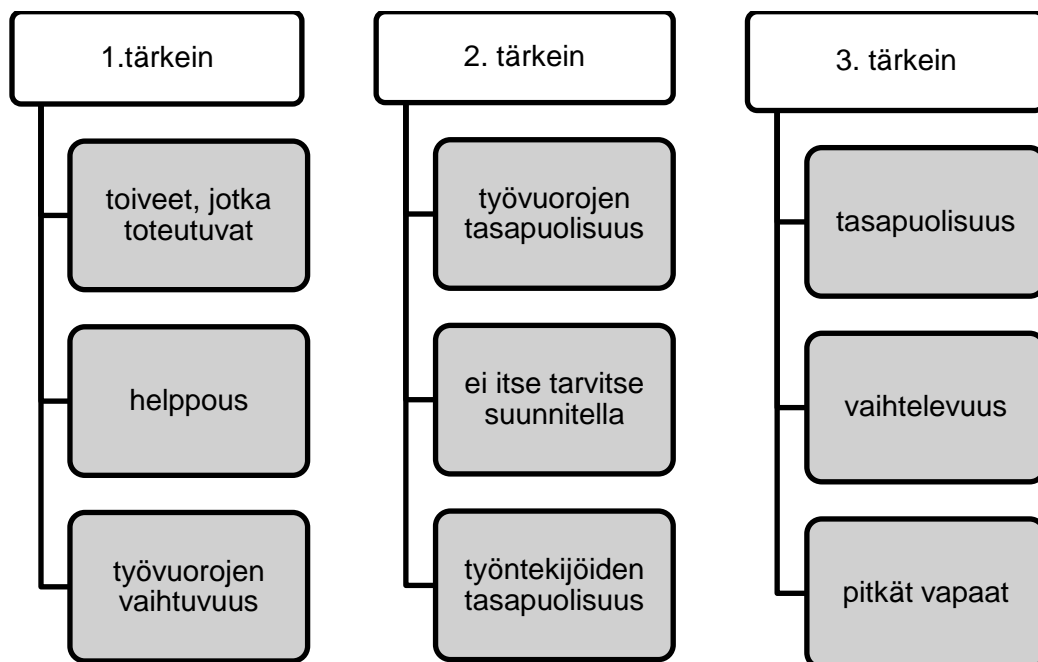
”...osa työntekijöistä ei ole motivoituneita...”  
 ”...kaikki eivät osaa suunnitella vuorojaan hyvin...”  
 ”...vie paljon aikaa, energiaa...”

Kesäkuun kyselyssä tuli vähän työvuorojärjestelmään kuvaavia hyviä puolia. Tärkeimmiksi hyviksi puoliksi nousivat työvuorosuunnittelun helppous työntekijälle sekä toivomuksien toteutuminen. Toivomuksien toteutuminen työvuorolistalla oli monien vastaajien listalla. Toivomuksien ja helppouden rinnalle nousi myös työvuorolistan tasapuolisuus työvuorojen sijoittumisen, vapaiden jaksotuksien sekä osaamisen puolesta.

”...toiveet otetaan hyvin huomioon...”  
 ”...on mahdollisuus toivoa vuoroja / vapaita tarpeen mukaan...”  
 ”...tärkeimmät työvuorotoiveet toteutuu...”  
 ”...toiveet toteutuvat aina...”  
 ”...tasainen henkilökuntarakenne... työvuoroissa ainakin yksi vahva osaaja...”

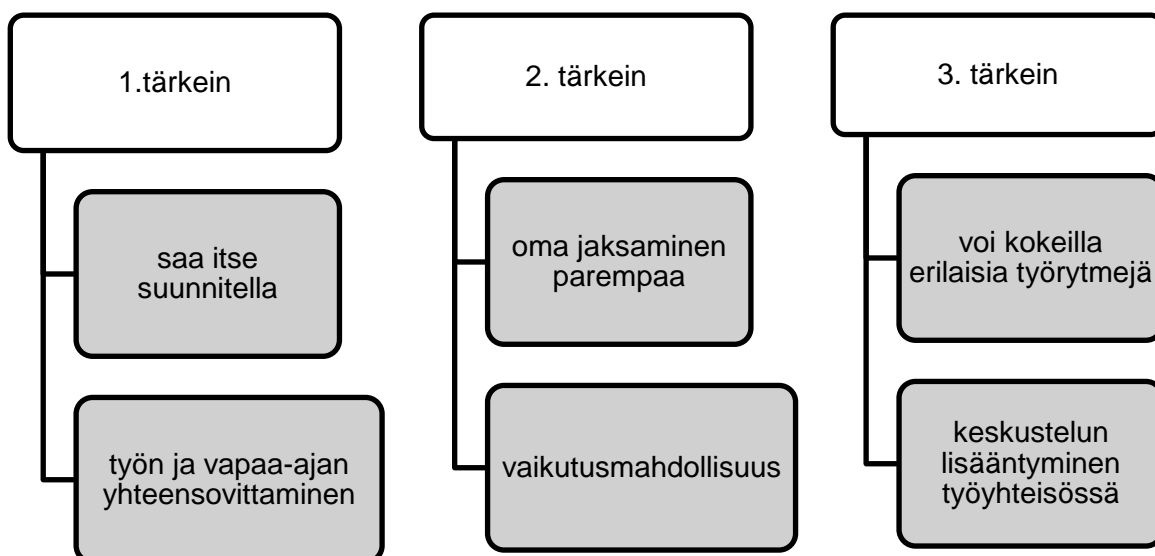


Taulukko 5 Osastonhoitajan tekemien työvuorosuunnitelmien hyvät puolet



Tammikuun kyselyssä hyvien puolien lista on lyhyt niin kuin myös kesäkuun hyvien puolien listakin. Yksi tärkeimmäksi noussut hyvä puoli oli se, että itse sai suunnitella työvuoronsa ja työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen onnistui paremmin.

Taulukko 6 Työaika-autonomian hyviä puolia



Vastauksissa oli paljon toistoa ja niistä nousivat esille myös tyytymättömyys työaika-autonomiasta kohtaan sekä sitoutumisen ja motivaation puute. Useat pitivät työvuorosuunnittelua turhauttavana ja turhaan työllistävänä tekijänä. Tarkasteltaessa onko työvuorosuunniteltu menetelmällä stressiä aiheuttavaa merkitystä. Voidaan todeta, että niiden osuus, jotka eivät ko-

keneet stressiä työvuorojärjestelmästä pysyi samana. Tammikuun tuloksessa paljon stressiä kokeneiden vastaajien määrä lisääntyi 15 %:lla.

Taulukko 7 Työvuorosuunnittelu ja stressi

	<b>ei juuri lainkaan</b>	<b>jonkin verran</b>	<b>paljon</b>
<b>kesäkuu oh</b>	47 %	47 %	6 %
<b>tammikuu TAA</b>	47,5 %	31,5 %	21 %

### 7.1.3 Vaikutusmahdollisuudet työvuorosuunnittelussa

Työvuoroihin vaikutusmahdollisuuksia tarkasteltaessa voi huomata, että vaikutusmahdollisuudet ovat osittain parantuneet kesäkuun kyselystä tammikuun kyselyyn, joskin jonkin verran osio on huomattavasti kasvanut +16 % (Taulukko 8). Sanallisissa vastauksissa työvuoroihin vaikuttamisista kuvaa seuraavat lausunnot:

*”...saa itse suunnitella...”*  
*”...saa itse päättää vuorot ja millaisia ”työputkia” tekee...”*  
*”... mahdollisuus toivoda...”*  
*”... mahdollisuus työvuorojen järjestelyyn tarpeen mukaan..”*

Työpäivän pituuteen (Taulukko 9) vaikuttaminen on taas erittäin huonoa. Yli 70 % kokee, että ei pysty vaikuttamaan työpäivänsä pituuteen, reilu viidennes työntekijöistä kokee, että voi jonkin verran vaikuttaa työvuoronsa pituuteen. Työvuorojen pituuteen vaikuttavia tekijöitä ovat työntekijä äkillinen sairastuminen ja sijaisten puute. Yö- vuorot ovat hankalia, koska niihin ei löydy sijaisia. Lisäksi varahenkilöstön toimimattomuus aiheuttaa, että osaston henkilökunta joutuu vaihtamaan työvuorojaan.

Taulukko 8 Vaikutus mahdollisuudet työvuoroihin

	<b>ei lainkaan</b>	<b>vain vähän</b>	<b>jonkin verran</b>	<b>melko paljon</b>	<b>täysin</b>
<b>kesäkuu oh</b>	0 %	23,5 %	47 %	29,5 %	0 %
<b>tammikuu TAA</b>	0 %	5,5 %	63 %	31,5 %	0 %

Taulukko 9 Työpäivän pituuteen vaikuttaminen

	<b>erittäin tai melko paljon</b>	<b>jonkin verran</b>	<b>melko tai erittäin vähän</b>
<b>kesäkuu oh</b>	6 %	23,5 %	70,5 %
<b>tammikuu TAA</b>	0 %	21 %	79 %

Toiveet nousivat korkealle työvuorolistan suunnittelun hyvissä puolissa. Kyselyissä vastanneiden mielestä kesäkuussa 70,5 % koki, että työvuoro toiveet toteutuivat aina (taulukko 10). Tammikuun vastaava luku on 28 %. Melko usein osuus nousi tammikuussa 55 %:iin kesäkuun 23,5 %:sta. Ns. punaisten vuorojen, joita sai olla työvuorosuunnitelmissa kolme kuuden viikon työvuorolistalla, pitivät suurimmalla osalla. Muutamia kertoja punainen vuoro oli vaihtunut. Virhe tapahtui, kun käsin kirjoitettu työvuorolista siirrettiin tietokoneelle Titania työvuorosuunnitelma ohjelmaan.

Taulukko 10 Henkilökohtaisten toivomusten huomioiminen työvuorosuunnittelussa

	<b>ei lainkaan</b>	<b>vain harvoin</b>	<b>silloin tällöin</b>	<b>melko usein</b>	<b>aina</b>
<b>kesäkuu oh</b>	0 %	0 %	6 %	23,5 %	70,5 %
<b>tammikuu TAA</b>	0 %	0 %	17 %	55 %	28 %

Kyselyssä kysyttiin avoimella kysymyksellä kuinka työntekijä kehittäisi työaika-autonomian toteuttamista työyhteisössä. Vastauksissa haluttiin tarkempia pelisääntöjä. Pelisääntöihin liittyviä asioita olivat muun muassa kuinka monta hoitajaa kuhunkin vuoroon ja millaisella osaamisella ja kuinka vuoroja vaihdetaan ja mahdollisuutta jättää tyhjiä vuoroja.

*”...selkeämmät säännöt...”*

*”...tarkemmat pelisäännöt työvuorojen tekemisen suhteen...”*

*”...enemmän toivevuoroja...”*

Yhteisöllisyyden ja joustavuuden liittyvät vastaukset nousivat hyvin monen vastauksista. Näissä vastauksissa peräänkuulutettiin sitoutumista ja motivaatiota työaika-autonomiaan. Vastauksista toivottiin yhteistä aikaa, jolloin listaa voisi suunnitella porukalla ja joustavuutta vuorojen vaihtoon.

"...enemmän yhteisiä hetkiä..."  
 "...enemmän yhteistyötä listojen suunnitteluun..."  
 "...yhteistyö ei toimi... vuorojen vaihtoon suhtaudutaan negatiivisesti..."  
 "...enemmän sitä keskustelua ja osapuolten joustavuutta..."  
 "...jokaisen työntekijän tulisi olla motivoituneita..."  
 "...kaikkien pitää olla valmiita tekemään muutoksia vuoroihinsa..."

Työaika-autonomian suunnittelua helpottavat tekijä olisi sähköinen työvuorosuunnittelu, johon olisi syötettynä reunaehdot kuten vahvuudet ja osaamisvaatimukset. Lisäksi ohjelma huomauttaisi, jos työvuoroon olisi tulossa liikaa työntekijöitä.

#### 7.1.4 Työhyvinvointiin liittyvät tekijät

Työhyvinvointiin vaikuttaa monet tekijät. Työvuorojärjestelmällä on yksi tekijä työssä jaksamiseen ja työn hallintaan. Kyselyssä vastaajat ovat kuvanneet työhyvinvointia ergonomisen työvuorosuunnittelun, yö työstä vapauttamisen ja että itse saa vaikuttaa työvuoroihin. Yksi työhyvinvointiin vaikuttava tekijä on se, että työ on sopivan kuormittavaa. Kyselyssä vastaajat olivat sitä mieltä, että työ on henkisesti melko rasittavaa aamuvuoroissa. Fyysinen rasittavuus koetaan melko kevyeltä kaikissa työvuoroissa. Henkinen rasittavuus on fyysistä rasittavuutta korkeampi kaikissa vuoroissa kummassakin kyselyssä. Työn kiire ja työn vastuullisuus ovat tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa työhyvinvoinnin alentumista. Kyselyssä kysyttiin aiheuttaako kiire ja työn vastuullisuus stressiä. Kiire näyttää aiheuttavan kesäkuussa enemmän stressiä kuin tammikuussa. Tarkasteltaessa osaston kuormitustilastoja osaston kuormitus on kesäkuussa kello 12:00 103 % ja kello 24:00 99 % ja tammikuussa kello 12:00 93 % ja klo 24:00 87 %, jotka osaltaan voivat selittää kiireen aiheuttamaa stressiä prosentoin nousuun kesäkuussa.

Taulukko 11 Työn vastuullisuus ja työn kiireen vaikutus stressiin

	<b>Ei lainkaan</b>	<b>jonkin verran</b>	<b>paljon</b>
<b>kiire työssä kesäkuu oh</b>	0 %	35 %	65 %
<b>kiire työssä tammikuu TAA</b>	16 %	68 %	16 %
<b>työn vastuullisuus kesäkuu oh</b>	0 %	76,5 %	23,5 %
<b>työn vastuullisuus tammikuu</b>	26 %	58 %	16 %

<b>TAA</b>			
------------	--	--	--

Tutkimustiedon mukaan vuorotyö aiheuttaa työntekijöille monenlaisia terveydellisiä ongelmia ja haittoja. Yksi merkittävimmistä on nukahtamiseen liittyvät ongelmat. (Jääskeläinen 2013, 12-14.) Kyselyssä vastaajilta kysyttiin nukahtamiseen ja heräämiseen liittyviä asioita. Iltavuoron jälkeen nukahtaminen näyttäisi olevan pienesti hankalampaa kuin muissa vuoroissa, mutta selkeää eroavaisuutta siinä ei ole havaittavissa. Samanlainen pieni nousu on havaittavissa aamu-vuoroihin heräämisen suhteen. Nousu ei merkittävä, eikä eroa tule kyselyjen välillä. Näyttäisi siltä, että työyhteisöllä ei ole uneen liittyviä ongelmia.

Kyselyssä pyydettiin arvioimaan omaa koettua työkykyä. Osaston kesäkuun kyselyn työkyvyn keskiarvo oli 7,4 ja tammikuussa 7,7. Työkyvyn arvioinnissa oli tapahtunut parannusta. Työvuorojärjestelmän yleisessä vaikutuksissa on tapahtunut pientä parannusta kaikissa muissa paitsi työpaikan ilmapiiri, joka on kyselyn välissä huonontunut. Vaikutukset yleiseen terveydentilaan on pysynyt samassa. Työilmapiiriin liittyvät asiat käsitelän tarkemmin kohdassa 7.1.5.

Taulukko 12 Työvuorojärjestelmän yleiset vaikutukset

	<b>kesäkuussa oh</b>	<b>tammikuu TAA</b>
<b>uneen ja vireyteen valveilla ollessa</b>	häiritsee jonkin verran	ei häiritse, eikä helpota
<b>työssä jaksamiseen</b>	häiritsee jonkin verran	ei häiritse, eikä helpota
<b>yleiseen terveydentilaan</b>	ei häiritse, eikä helpota	ei häiritse, eikä helpota
<b>sosiaaliseen elämään</b>	häiritsee jonkin verran	ei häiritse, eikä helpota
<b>perheen kiinteyteen</b>	häiritsee jonkin verran	ei häiritse, eikä helpota
<b>vapaa-ajan harrastamiseen</b>	häiritsee jonkin verran	ei häiritse, eikä helpota
<b>työpaikan ilmapiiriin</b>	ei häiritse, eikä helpota	häiritsee jonkin verran

Avoimissa vastauksissa esille nousivat työssä jaksamiseen, vuorotyön monipuolisuus mahdollistavat erilaiset työvuorojärjestelyt ja työn ja vapaa-ajan yhdistämisen.

*”...työaikaergonomia, helpottaa omaa jaksamista...”*  
*”... se, etten ole pakotettu yövuoroihin...”*  
*”... mitä paremmin työvuorot sopivat työntekijälle itselleen sitä paremmin työssä jaksaa...”*  
*”... jatkuva ylikuormittuminen työssä johtaa aina stressaantumiseen – ja uupumukseen...”*

#### 7.1.5 Työyhteisöön liittyvät tekijät

Yksi merkittävimmistä työssä jaksamisen ja viihtymisen elementti on työyhteisö ja siihen liittyvät tekijät. Työyhteisön ilmapiiristä kysyttiin muutamalla kysymyksellä ja lisäksi avoimiin vastauksiin tuli runsaasti työyhteisöön liittyviä vastauksia. Osaston työilmapiiriä pidetään yleisesti ottaen hyvänä samoin osaston lähiesimiesten johtamistapaa. Työaika-autonomian kokeilun aikana koettiin, että työyhteisön ilmapiiri huononi ja aiheutti ristiriitatilanteita. Suurimpia syitä ristiriitoihin olivat sitoutumattomuus työaika-autonomian suunnitteluun sekä joustamattomuus työvuorojen vaihdon suhteen. Yhteistyö työtovereiden välillä ei aiheuttanut henkistä painetta tai stressiä työntekijöiden kummassakaan kyselyssä, vaikka kyselyyn avoimissa vastauksissa näin tuli ilmi.

*”...aiheuttaa ”närrää” työyhteisössä, kun homma ei toimi...”*  
*”... listan suunnittelu porukalla ei vaan onnistu, stressaavaa...”*  
*”... kiva työyhteisö...”*  
*”... työyhteisössä ilmapiiri välillä kiristyy...”*

Sanallisissa vastauksissa korostuivat ilmapiirin kiristyminen, mutta kysyttäessä millaiset välit työntekijöillä on toistensa kanssa, niin ne olivat kohtuullisen hyvät.

Taulukko 13 Työntekijöiden välit

	hiukan ongelmalliset	kohtalaisen hyvät	erittäin hyvät
<b>kesäkuu oh</b>	0 %	82 %	18 %
<b>tammikuu TAA</b>	5 %	83 %	12 %

Osaston lähiesimieheltä saadusta tuesta ja avusta oltiin tyytyväisiä. Apua ja neuvoja sai lähiesimieheltä koko ajan hyvin. Lähiesimiehen johtamistapa ei aiheuttanut lisää stressiä tai henkistä painetta työntekijöille.

Taulukko 14 Lähiesimieheltä tuen ja avun saanti

	<b>erittäin vähän</b>	<b>melko vähän</b>	<b>jonkin verran</b>	<b>melko paljon</b>	<b>erittäin paljon</b>
<b>kesäkuu oh</b>	0 %	0 %	24 %	47 %	29 %
<b>tammikuu TAA</b>	0 %	5 %	21 %	37 %	37 %

## 8 POHDINTA

### 8.1 Tutkimustulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää mikä on autonomisen työvuorosuunnittelun vaikutus koettuun työhyvinvointiin. Tutkimus koostui kahdesta kyselystä, jotka suoritetaan kahden eri työvuorosuunnittelu muodon ollessa käytössä. Ensimmäinen kysely suoritettiin kesäkuussa 2012 osastonhoitajan tekemien työvuorotaulukkojen aikana ja toinen tammikuussa 2013 työaika-autonomian aikana. Kyselyjen välissä käytettiin toimintatutkimuksen elementtejä auttamaan muutoksessa. Tutkimus ei kumminkaan täyttänyt toimintatutkimuksen kriteereitä, jonka vuoksi tutkimus metodiksi valittiin kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimusote.

Tutkimuksen tuloksissa nousivat esille työaika-autonomian parantavan henkilöstön mahdollisuutta yhdistää työ ja vapaa-aikaa ja vaikuttaa työvuorolistan valmistumiseen. Henkilöstön koettu työhyvinvointi nousi lähtötason 7,4 kokeilujakson lopussa olleeseen 7,7. Vastauksissa oleva ristiriitaisuus kyselyn avoimien ja strukturoitujen vastauksien välillä on ilmeinen. Avoimissa vastauksissa nousee esille työhyvinvointia ja työaika-autonomiaa vastaisia ja heikentäviä tekijöitä, kun taas asteikko vastaukset ovat melko samankaltaisia kummassakin kyselyssä tai työaika-autonomian aikana lievää parantumista. Mielenkiintoista vastauksissa oli, että työvuoron pituuteen vaikuttaminen oli heikkoa ja heikentyi työaika-autonomian aikana. Selvää syytä tähän ei tutkimustuloksista löydy.

NEXT – hankkeen tuloksista kävi ilmi, että eurooppalaiset hoitotyöntekijät ovat tyytyväisiä työvuorojärjestelyihin, mutta tyytymättömiä työaikamuotoihin. Osastollamme oltiin tyytyväisiä osastonhoitajan tekemisiin työvuorosuunnitelmiin ja tyytymättömyys työaika-autonomisten listojen suhteen oli merkittävä. Kansainvälisissä tutkimuksissa nousivat esille samoja asioita kuin tutkimukseni pienessä aineistossa. Yhtenä haasteellisena todettiin yhteisöllisyyden puute. Työaika-autonomian toiminnan edellytys on työhyvinvoinnin kolman portaan vahva tyydyttäminen. Työilmapiiri kuvattii kyselyssä hyväksi, vaikka se kiristyi ajoittain työaika-autonomian kokeilun aikana. Osastonhenkilökunta nosti esille työaika-autonomian heikentäneen osaston ilmapiiriä. Henkilökunnan välit olivat tammikuun kyselyssä 83 % mielestä kohtalaisen hyvät. Suuria ristiriitoja ei henkilökunnan väleissä ollut, vain 5 % koki, että ongelmia on hiukan, erittäin hyväksi ko-keneiden osuus laski – 5 %:a. Syitä mitä tähän nousi, olivat sitoutumattomuus työaika-autonomiaan sekä tyytymättömyys siihen, että työaika-autonomia ei toiminnut. Pro Gradussaan Heikkilä (2006) yhteisöllisyys muodostui yhteisöllisyyttä kunnioittavista periaatteista, yhteistahdosta sekä johtajuudesta. Heikentävänä tekijänä Heikkilä (2006) mainitsee sitoutumattomuuden. Työhyvinvoinnin portaissa yhteisöllisyyden porras on Maslow tarveteoriaan pohjautuvasti kolmas porras. Tämä porras tulee työaika-autonomiassa olla vahva ja siitä nousevat tarpeet tulee olla tyydytetty hyvin työyhteisössä. (Rauramo 2012)



Bailyn ym. (2005) tutkimuksessa nousi esille, että työntekijät kokivat, että esimies muutti liikaa työvuoroja ja työntekijät ei voinut vaikuttaa työvuoroihin tarpeeksi. Sama asia nousi esille aineistosta. Aineistosta nousi esille narkästyminen siihen, että työvuorot muuttuivat hyvin paljon viime metreillä. Aineistossa korostuivat kommentit siitä, että vuoroja vaihdettiin ilman kysymistä ja sopimista. Tarkasteltaessa luovutetun listan ja osastohoitajan hyväksytyn listan niin vuoroja on jouduttu vaihtamaan osaamisen ja vahvuuksien vuoksi osastonhoitajan toimesta. Osastonhoitajan ei tarvitse neuvotella vuorojen vaihdoista, kuten listavahdit tekivät listan suunnittelu-vaiheessa.

Työhyvinvointia tarkasteltaessa ei pelkästään koettu työhyvinvoinnin parantuminen osoita sitä, että pelkästään työaika-autonomialla oltaisiin saavutettu työhyvinvointia parantava tulos. Työvuorosuunnittelulla on merkittävä osa työssä jaksamiseen sekä työn hallintaan. Osaston kuormitus on ollut suurta kumpanakin kyselyn ajan kohtana. Kesäkuun kyselyä edelsi kovan kuormituksen kevät, ja työyhteisössä oli paljon sairauspoissaoloja. Työntekijät joutuivat paljon vaihtamaan vuoroja. Tammikuun kyselyä edelsi melko rauhallinen jakso ja henkilökunta pysyi koko syksyn ajan lähes muuttumattomana. Lisäksi yhden maakunnallisen hematologin työpanos maakunnan sairaaloissa sekä potilaiden siirtymisen tehostaminen hematologiselle poliklinikalle vähensi osastolla olleiden potilaiden määrää muutamilla. Osaston kuormitus vaihtelee runsaasti ja henkilökunta joutuu venymään ja sopeutumaan jatkuvasti muuttuviin tilanteisiin ripeästi. On vaikea arvioida kuinka suuri merkitys kyselyn vastauksissa on osaston kuormituksen aiheuttavalla stressillä verraten työvuorosuunnitteluun ja tätä kautta koettuun työhyvinvoinnin parantumiseen.

Työaika-autonomialla voidaan parantaa työnhallintaa, työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista, työyhteisön yhteisöllisyyttä ja työntekijän vaikuttamismahdollisuuksia. Työaika-autonomia mahdollistaa työntekijälle itselleen sopivien työvuorojen ja työrytmin suunnittelun paremmin kuin osastonhoitajan tekemissä työvuorolistoissa. Työaika-autonomian toteuttamisessa on runsaasti haasteita ja tämä vaatii suunnitelmallista ja pitkäjänteistä muutosjohtajuutta ja työyhteisön kulttuurin muuttumista yhteisöllisemmäksi ja keskustelun lisääntymistä työvuorosuunnittelusta, työn perustehtävästä, työssä jaksamisesta sekä työn järjestämisestä. Työyhteisön sisällä tulee olla vahva näkemys siitä mihin ollaan menossa ja mitä olemme tekemässä ja miksi olemme muutosta tekemässä. Näihin kysymyksiin en ollut varautunut tarpeeksi hyvin kehittämistyötä tehdessäni.

Työaika-autonomia kehittämistä kannattaa mielestäni jatkaa työyhteisössä lähiesimiesten johdolla. Tämän tyyppinen kehittämistehtävä on hyvin pitkälti esimiestyötä, johon lähiesimiesten vahva asema ja sitoutuminen ovat avainasemassa. Tällöin viestintä lähiesimiehiltä alaisille on

johdonmukaista ja ristiriitaista viestintää ei pääse syntymään. Kehittämistyöhön kannattaa varata runsaasti aikaa ja panostaa siihen, että valmistelutyö on hyvin tehty. Henkilökunnalla tulee olla perusosaaminen työvuorosuunnittelusta ja siihen vaikuttavista lainsäädännöstä sekä mahdollisista paikallisista sopimuksista. Lisäksi henkilökunnan sitouttaminen muutosprosessiin ja keskusteluilmapiirin luominen on keskeisiä asioita työaika-autonomian toteuttamisessa.

## 8.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Työyhteisön sisällä tehtävä kehittämistehtävä on eettisesti haasteellinen. Tutkijan oleessa osa henkilökuntaa tuotti haasteellisia tilanteita roolitusten ja vastuu kysymysten suhteen. Tutkijana tulin kohdanneeksi tilanteita, joissa jouduin miettimään olenko työkaverin vai tutkijan roolissa. Sain paljon luottamuksellista tietoa työyhteisön valtarakenteista ja henkilösuhteista sekä kyselyssä, että erilaisissa keskusteluissa. Näiden käyttäminen tutkimusaineistossa jäi puutteelliseksi tietojen henkilökohtaisuuden vuoksi. Tutkijana koen, että olisi ollut helpompi tutkia toista työyhteisöä ilman henkilökohtaista kosketuspintaa työyhteisöön. Tämä olisi voinut antaa myös toisenlaisia tutkimustuloksia. Tämän tutkimuksen tulokset eivät ole kaikelta osin yleistettävissä, vaikka tulokset tukivat joiltakin osin jo olemassa olevaa tutkimustietoa. Tuloksissa heijastuu osaston erityispiirteet sekä tutkimuksen sijoittuminen kyseiseen työyhteisöön.

Tulosten luotettavuuteen vaikuttaa edellä mainitut tekijät tutkijan asemasta. Tuloksiin myös vaikuttavia tekijöitä ovat kysely kaavakkeen heikkoudet. Kyselykaavaketta ei esitestattu ja tästä syystä kysely ei antanut aivan kaikkiin kysymyksiin kunnollisia vastauksia sekä oli osittain vaikea selkoinen. Tulokset on käsitelty vain prosentti tasolla ja niitä ei ole ristiin taulukoitu, jolloin voitaisiin nähdä tulosten vaikutus toisiinsa. Vastausten luokittelu oli haasteellista, mutta pyrin esittämään tulokset ymmärrettävästi ja helposti tulkittavasti. Tutkimusmenetelmäni ei ollut paras mahdollinen tähän kehittämistehtävään. Tutkimukseen olisi paremmin soveltunut teema haastattelut. Tällöin olisin saanut paremman kuvan työhyvinvoinnin ja työaikajärjestelmän yhteisvaikutuksista.

Tutkimus antoi hyviä valmiuksia siihen, että työaika-autonomian kehittämistä voidaan jatkaa työyhteisössä jonkin ajan kuluttua. Kehittämistyö antoi jokaiselle työyhteisön jäsenelle kokemuksen työaika-autonomian toteuttamisesta ja sen haasteista. Työyhteisössä heräsi keskustelu työaikoihin liittyvistä tekijöistä ja siihen vaikuttavista asioista. Tämän koen olleen hyödyllistä jo varsinaisen työvuorosuunnittelun osaamisen kannalta. Keskustelujen ja pelisääntöjen tarkennuksien kautta työaika-autonomia uudelleen kokeilu on mahdollista työyhteisössä.

### 8.3 Jatkotutkimus ja kehittämis ehdotukset

Työaika-autonomia kehittämistä kannattaa mielestäni jatkaa työyhteisössä lähiesimiesten johdolla. Tämä prosessi kannattaa aloittaa kunnollisella perehtymisellä työvuorosuunnitteluun ja siihen vaikuttavista sopimuksista ja lainsäädännöstä. Kehittämishanketta kannattaa jakaa pienempiin kokonaisuuksiin ja sitouttaa tähän työhön koko työyhteisö. Yksi yksittäinen kehittämis-hanke olisi osastolle suunniteltu perehdytyskansio työaikaan liittyvistä asioista.

Työyhteisön työhyvinvoinnin ja työnhallinnan tutkiminen olisi mielenkiintoinen tutkimusaihe. Työyhteisössä on paljon hiljaista tietoa omaavia pitkään hematologisella osastolla työskennelleitä hoitajia. Heidän työnhallinta, hiljainen tieto ja työssä jaksaminen ovat äärimmäisen tärkeitä työyhteisön osaamistason kannalta. Työn hallinnan ymmärtäminen tuottaa työyhteisön nuorille työntekijöille hyvää tietoa hematologisen potilaan hoitoon liittyvistä asioista. Lisäksi seniori työntekijöiden työssä jaksamista tukevia ratkaisujen parempi kehittäminen ja hyödyntäminen on äärimmäisen tärkeitä tekijöitä.

## LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT

Aiken, L., Sermeus, W., Van den Heede, K., Sloane, D., Busse, R., McKee, M., Bruyneel, L., Rafferty, A., Griffiths, P., Moreno-Casbas, M., Tishelman, C., Scott, A., Brzostek, T., Kinnunen, J., Schwendimann, R., Heinen, M., Zikos, D., Sjetne, I., Smith, H., & Kutney-Lee, A. 2012. Patient safety, satisfaction, and quality of hospital care: cross sectional surveys of nurses and patients in 12 countries in Europe and the United States. [verkkoartikkeli] BMJ 2012; 344 fol. (20)2012; 1-14. (viitattu 26.1.2013) Saatavissa:

[http://www.bmj.com/highwire/filestream/574655/field\\_highwire\\_article\\_pdf/0/bmj.e1717](http://www.bmj.com/highwire/filestream/574655/field_highwire_article_pdf/0/bmj.e1717)

Anttonen, H., Räsänen, T., Aaltonen, M., Husman, P., Lindström, K., Ylijoki, M., Jokiluoma, H., Van Den Broek, K., Haratau, T., Kuhn, K. Masonotti, G. & Wynne, R. 2009. Teoksessa: Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. (toim.) Anttonen, H. & Räsänen, T. Työterveyslaitos: Multiprint Oy.

Bailyn, L., Collins, R. & Song Y. 2005. Implementation of a Self-Scheduling System for Hospital Nurses: Guidelines and Pitfalls. [verkkoPDF] [viitattu 4.4.2013] Saatavissa:

<http://web.mit.edu/workplacecenter/docs/wpc0019.pdf>

Baljaskin, P., Ronkainen, A. & Ronkanen, T. 2011. Työaika-autonomian käyttöönotto Rantasalmen vuodeosastolla ja Savonlinnan terveyskeskuksen vuodeosasto kahdella. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Opiinnytetyö. Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtamisen koulutusohjelma ylempi ammattikorkeakoulu

Feldt, T., Mälikangas, A. & Kokko, K. 2005. Työhyvinvoinnin yksilöllisyys. 75 - 118. Teoksesta: Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet (toim.) Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. 2005. Otavan kirjapaino: Keuruu

Fransson, E., Heikkilä, K., Nyberg, S., Zins, M., Westerlund, H., Westerholm, P., Väänänen, A., Virtanen, M., Vahtera, J., Theorell, T., Suominen, S., Singh-Monoux, A., Siegrist, J., Sabia, S., Rugulies, R., Pentti, J., Oksanen, T., Nordin, M., Nielsen, M., Marmot, M., Hanson, L., Madsen, I., Lunau, T., Leineweber, C., Kumari, M., Kouvunen, A., Koskinen, A., Koskenvuo, M., Knutsson, A., Kittel, F., Jöckel, K., Joensuu, M., Houtman, I., Hoofman, W., Goldberg, M., Geuskens, G., Ferrie, J., Erbel, R., Dragano, N., Bacquer, D., Clays, E., Casini, A., Burr, H., Borritz, H., Bonenfant, S., Bjorner, J., Alfredsson, L., Hamer, M., Batty, D., & Kivimäki M. 2012. Job Strain as a Risk Factor for Leisure-Time Physical Inactivity: An Individual-Participant Meta-Analysis of Up to 170 000 Men and women.[verkkoartikkeli] Arm J Epidemiol. 2012; 176(12): 1078-1089. [viitattu 7.1.2013] Saatavissa:

<http://aje.oxfordjournals.org/content/176/12/1078.full.pdf+html>

Hakola, T., Hublin, C., Härmä, M., Kandolin, I., Laitinen, J. & Sallinen, M. 2007. Toimivat ja terveet työajat. Työterveyslaitos: Helsinki. Vammalan kirjapaino: Vammala

Hakola, T., & Kalliomäki-Levanto, T. 2010. Työvuorosunnittelua hoitoalalle. Ergonomia, autonomia, hyvinvointia. Työterveyslaitos. Vammalan Kirjapaino Oy: Sastamala.

Hasselhorn, H-M., Müller, B., Tackenberg, P. 2005. NEXT Scientific Report July 2005. University of Wuppertal. NEXT -Study Coordination. [verkko raportti] [viitattu 3.4.2013]

Saatavissa:<http://www.next.uni-wuppertal.de/EN/index.php?articles-and-reports>

Heikkilä, A. 2006. Yhteisöllisyys työaika-autoniam toteuttavissa työyksiköissä työntekijän kokemana. Pro Gradu. Tampereen Yliopisto: Hoitotieteen laitos.

Heikkilä, A., Suurnäkki, T., Koivikko, A., Andersson, B., Vuoriluoto, I., Lyly-Yrjänäinen, M., Marttila, O. & Pekka, T. 11.3.2013. Kunta-alan työolobarometri 2012. Työ- ja elinkeinoministeriön

työolobarometrin 2012 kuntatyöpaikkojen osatarkastelu. Työturvallisuuskeskus TTK 2012 [verkkoPDF] [viitattu 3.4.2013] Saatavissa: [http://www.ttk.fi/files/2983/Kunta-alan\\_tyolobarometri\\_2012.pdf](http://www.ttk.fi/files/2983/Kunta-alan_tyolobarometri_2012.pdf)

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. Kustannusosakeyhtiö Tammi: Helsinki.

Jääskeläinen, M. 2013. Työvuorosuunnittelukäytännön ja ergonomisten työaika- ja työolosuhteiden toteutuminen työaika-autonomiassa. Pro Gradu. Itä-Suomen yliopisto, Lääketieteen laitos, Kansanterveystieteen ja kliinisen ravitsemustieteen yksikkö. [verkkojulkaisu] [viitattu 15.3.2012] Saatavissa: [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_nbn-fi\\_uef-20130104/urn\\_nbn-fi\\_uef-20130104.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn-fi_uef-20130104/urn_nbn-fi_uef-20130104.pdf)

Kaartinen, R., Forman, P. & Pekka, T. 2011. Kuntatyöntekijöiden työhyvinvointi 2011. Nykypaino Oy: Vantaa.

Kivimäki, R., Karttunen, A. & Yrjänheikki, L. 2004. Hoitotyöntekijä työssään ja ympäristössään – uusia näkökulmia tasapainoiseen työelämään. Julkaistu 2.12.2003. Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Työsuojelujulkaisu 77. [verkkojulkaisu] [viitattu 18.4.2012] Saatavissa: <http://pre20090115.stm.fi/hm1092903750418/passthru.pdf>

Klopper, H.C., Coetzee, S. K., Pretorius, R. & Bester, P. 2012. Practice environment, job satisfaction and burnout of critical nurses in South Africa. [verkkoartikkeli] Journal of Nursing Management fol (20) 2012; 685-695. [viitattu 27.2.2013] Saatavissa: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1365-2834.2011.01350.x/abstract>

Koivumäki, M. 2006. Työaika-autonomian käyttöönoton työkirja. HYKS, sairaanhoitoalue. Moniste. [viitattu 10.5.2012] Saatavissa: <http://www.hus.fi/default.asp?path=1,28,820,2179,14961,14979>

Koskinen, M. & Vokkolainen, M. 2010 Työaika-autonomialla kohti työhyvinvointia. Ylemmän ammattikorkeakoulu: Opinnäytetyö. Tampereen ammattikorkeakoulu.

Kutney-Lee, A. Wu, E., Sloane, D., & Aiken, L. 2012. Changes in hospital nurse work environments and nurse job outcomes: An analysis of panel data. [verkkoartikkeli] International Journal of Nursing Studies fol (50)2013; 195-201. [viitattu 27.2.2013] Saatavissa: <http://download.journals.elsevierhealth.com/pdfs/journals/0020-7489/PIIS0020748912002532.pdf>

Kuula, A. 2006. Toimintatutkimus. Luku 5.4. kokonaisuudesta Saaranen – Kauppinen, A. & Puuskaniekk, A. 2006 KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto. [Viitattu 18.4.2012] Saatavissa: [http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L5\\_4.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L5_4.html)

KVTES 2012 - 2013 Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus. 2012. KT Kuntatyönantajat. Otavan Kirjapaino: Keuruu.

Lehto, A-M. & Sutela, H. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977 - 2008. Tilastokeskus. Multiprint: Helsinki.

Mamia, T. 2009. Mistä työhyvinvointi syntyy? 20 - 55. Teoksessa: Työelämä muuttuu, jostaako hyvinvointi? (toim.) Blom, R. & Hautaniemi, A. 2009. Gaudeamus. Hakapaino: Helsinki.

Mistä työaika-autonomia on lähtenyt liikkeelle? 01.11.2006 [verkkosivu] [viitattu 18.3.2012] Saatavissa: <http://www.hus.fi/default.asp?path=1,28,820,2179,14961,15027>

- Oksanen, T., Linna, A. & Salo, P. 2012. Kunta-alan työolot ja hyvinvointi 2000-luvulla. 19 - 43. Teoksessa: Oksanen, T. (toim.) Hyvinvointihavaintoja ->tutkimustietoa kuntalalta. Työterveyslaitos: Helsinki.
- Otala, M. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointia tuloksen tekjänä. WS Bookwell Oy 2003: Porvoo
- Perkiö- Mäkinen, M., Kauppinen, T. & Hirvonen, M. 2012. Suomalaisten työssä jatkamisen harkitseminen ja eläkeajatukset. Teoksessa: Perkiö-Mäkelä, M. & Kauppinen, T (toim.) Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Työterveyslaitos: Tampereen yliopistopaino Oy- Juvenes Print 2012. Työ ja Ihminen Tutkimusraportti 41: 6-26.
- Perkiö-Mäkinen, M., Mutanen, P., Leino-Arjas, P., Hakanen, J., Hirvonen, M., Jolanki, O., Kandolin, I., Kauppinen, K., Kauppinen, T., Salminen, S., Tuomivaara, S. & Vartia, M. 2012. Työssä jatkamisajatuksiin yhteydessä olevat tekijät - yhteenvedoanalyysi ja suositukset. Teoksessa: Perkiö-Mäkelä, M. & Kauppinen, T (toim.) Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Työterveyslaitos: Tampereen yliopistopaino Oy- Juvenes Print 2012. Työ ja Ihminen Tutkimusraportti 41: 157-199.
- Puttonen, T. 2006. Työhyvinvointi, stressi ja johtaminen: Työhyvinvointimittarin validointi ja tutkimus johtajan sukupuolen ja johtajuuden vaikutuksesta alaisten kokemaan stressiin. Pro gradu –tutkielma. Jyväskylän yliopisto taloustieteiden tiedekunta. [viitattu 2.5.2012] Saatavissa: [https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/8441/URN\\_NBN\\_fi\\_jyu-200666.pdf?sequence=1](https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/8441/URN_NBN_fi_jyu-200666.pdf?sequence=1)
- Salo, P., Vaahtera, J., Saltychev, M., Pentti, J. & Kivimäki, M. 2012. Työkyvyttömyys ja sen ehkäisy. 91- 122. Teoksessa: Oksanen, T. (toim.) Hyvinvointihavaintoja ->tutkimustietoa kuntalalta. Työterveyslaitos: Helsinki.
- Sauni, R., Lagerstedt, R. & Ahola, K. 2011. Miten työuupumusta hoidetaan työterveyshuollossa? Suomen lääkärilehti 14/2011 vsk 66. 1212 - 1213a
- Sinokki, M. 2010. Työyhteisö - uhka ja tuki mielenterveydelle. Duodecim 2010;126 1803 - 1809.
- Suonsivu, K. 2011. Henkilöstön työhyvinvointi laitoshoidon tuotantoalueella. Työhyvinvoinnin tarkastelua vanhusten hoitotyössä. Juvenes Print Tampereen Yliopistopaino Oy: Tampere
- Rautamo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat viisi vaikuttavaa askelta. Bookwell oy: Porvoo
- RN4CAST abstract 2009 [verkkosivu] [viitattu 27.2.2013] Saatavissa: <http://www.rn4cast.eu/en/pages-abstract>
- Toiminnan kehittäminen. Virtuaaliyliopisto. Taideteollinen korkeakoulu [verkkojulkaisu] [viitattu 18.4.2012] saatavissa: [http://www.uiah.fi/virtu/materiaalit/tuotetiede/html\\_files/153\\_ohjaava.html#toimintutk](http://www.uiah.fi/virtu/materiaalit/tuotetiede/html_files/153_ohjaava.html#toimintutk)
- Toimintatutkimus. Ylemmän AMK – tutkinnon metadifoorumi. [verkkojulkaisu] [viitattu 18.4.2012] Saatavissa: <http://www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464158778/1194360111832/1194360447229.html>
- Työaikadirektiivi 2003/88/EY [verkkojulkaisu] [viitattu 18.3.2012] Saatavissa: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003L0088:FI:HTML>
- Työaikalaki 605/1996 [Verkkojulkaisu] [viitattu 18.3.2012] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605>

Winberg, S. 2011. Hoitajien työhyvinvointi –Hoitonetti. Opinnäytetyö. Turun ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Hoitotyö. [viitattu 2.5.2012] Saatavissa: <https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/33427/Opinnaytetyo.pdf?sequence=1>

You, L., Aiken, L., Sloane, D., Liu, K., He, G., Hu, Y., Jiang, X., Li, X-h., Li, X-m., Liu, H., Shang, S., Kutney-Lee, A. & Sermeus W. 2012. Hospital nursing, care quality, and patient satisfaction: cross-sectional surveys of nurses and patients in hospitals in China and Europe. International Journal of Nursing Studies. Lehistötiedote. [viitattu 3.1.2013] Saatavissa: <http://download.journals.elsevierhealth.com/pdfs/journals/0020-7489/PIIS0020748912001563.pdf>

### **Painamattomat lähteet**

'Pietarinen-Lyytinen, R. & Kejonen, J. 15.3.2012. Työaika-autonomia. Koulutus moniste /Kys:n Sisäinen koulutus

## LIITTEET

## LIITE 1 TUTKIMUSLUPA



Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri  
KUOPION YLIOPISTOLLINEN SAIRAALA

HOITOTIETEEN JA MUIDEN TERVEYS-  
TIETEIDEN TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Nro \_\_\_\_ / 20 \_\_\_\_

Hakemuksen käsittely on kuvattu hallinnollisessa ohjeessa "Hoitotieteen ja muiden terveystieteiden tutkimuksen ohjeet Kuopion yliopistollisessa sairaalassa". Hakemukseen liitetään tutkimussuunnitelma aineiston keruulomakkeineen ja saatteineen, rahoitussuunnitelma.

**HAKIJA**

Vastuullinen tutkija

Kirsi Känönen

Nimi

Muut tutkijat

Työ- tai opiskelupaikka

KYS / hematologia 2103 / Savonian ammattikorkeakoulu

Virka/toimi (ei koske opiskelijoita)

Sairaanhoitaja

Opiskelupaikka

☒ AMK mikä

Savonia YAMK

☐ yliopisto mikä

☐ muu mikä

Suoritettava tutkinto

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

**TUTKIMUS**

Tutkimuksen nimi

Työaikamuutoksen vaikutus koettuun työhyvinvointiin.

Tutkimuksen lyhyt kuvaus (mm. tutkimuksen tarkoitus, kohderyhmä ja tutkimusmenetelmät) sekä julkaisusuunnitelma (maksimissaan 300 sanaa)

Tutkimuksen tarkoitus on selvittää työvuorosuunnitellun vaikutukset koettuun työhyvinvointiin. Tutkimus toteutetaan osasto 2103:lla toimintatutkimuksena, johon sisältyy kaksi kertaa toteutettu kysely. Tutkimuskysymys on: Mikä on autonemisen työvuorosuunnitellun vaikutus koettuun työhyvinvointiin?

Tutkimus on

☐ amk-tutkinto

☒ ylempi amk-tutkinto

☐ pro gradu

☐ lisensiaattityö

☐ väitöskirja

☐ muu, mikä

Monikeskustutkimus

☒ ei

☐ kyllä

☐ kansallinen

☐ kansainvälinen

Tutkimuksen kokonaisu aikataulu

5/2012 - 4/2013

Aikataulu KYSissä

5/2012 - 3/2013

Kustannukset

☒ Arvio KYSille koituvista kustannuksista

\_\_\_\_\_ €

Tarkempi kustannuserittely esitettävä erillisellä liitteellä.

☐ Ei aiheuta kustannuksia KYSille



**Tutkimuseettisen toimikunnan lausunto**

☐ annettu ☐ käsittelyssä ☐ ei ole haettu

Toimikunta \_\_\_\_\_

Lausunto nro \_\_\_\_\_ pvm \_\_\_\_\_

**Johtajaylilääkärin lupa rekisteritutkimuksia varten**

pvm \_\_\_\_\_

☐ annettu ☐ käsittelyssä ☐ ei ole haettu

**STM:n lupa rekisteritutkimuksia varten**

pvm \_\_\_\_\_

☐ annettu ☐ käsittelyssä ☐ ei ole haettu

**Henkilöstöpäällikön lupa henkilökuntaa koskevia tutkimuksia varten**

pvm \_\_\_\_\_

☐ annettu ☐ käsittelyssä ☒ ei ole haettu

**Muu lupa (mikä)**

pvm \_\_\_\_\_

☐ annettu ☐ käsittelyssä


**Opinnäytetyön tuotoksen käyttöoikeus luovutetaan KYSille**

☒ kyllä ☐ ei

**ALLEKIRJOITUS JA SITOUMUS**

Allekirjoittaneet tutkijat sitoutuvat noudattamaan tulosyksikön esimiesten antamia ohjeita, sairaalan yleisiä sääntöjä sekä salassapito- ja vaitiolovelvollisuutta ja lähettämään tutkimusraportin yksikköön jossa tutkimus on tehty sekä luvan myöntäjälle.

10 / 5 2012



Tutkijan allekirjoitus

KIRSI KONEEN

Nimen selvennys

Tutkijan allekirjoitus

Nimen selvennys

Tutkijan allekirjoitus

Tutkijan allekirjoitus

Nimen selvennys

Nimen selvennys

**OPINNÄYTETYÖN OHJAAJAT**

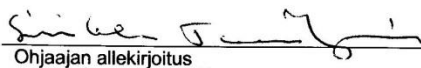
Ohjaajan allekirjoitus

Ohjaajan allekirjoitus

Nimen selvennys

Nimen selvennys

Osoite, puhelin, s-posti

Osoite, puhelin, s-posti  
  
 Sinikka Tuomikangas  
 sairaalatuoksu 6-8 70110  
 p. 05

**PUOLTO** Potilastutkimuksissa puolto tarvitaan joko tulosyksikön ylilääkäriltä (yksi tulosyksikkö), tulosaluejohtajalta (useita tulosyksiköitä) tai johtajaylilääkäriltä (useita tulosalueita).

☐ Puollan hakemusta

☐ En puolla, perustelut

\_\_\_ / \_\_\_ 20\_\_

Allekirjoitus

Nimen selvennys, virka-asema

## PÄÄTÖS

- ☒ Myönnän tutkimusluvan
- ☐ Myönnän tutkimusluvan, mutta ennen tutkimuksen aloittamista tutkimukselle tulee hakea tutkimuseettisen toimikunnan lausunto / johtajaylilääkärin lupa rekisteritutkimuksia varten / STM:n lupa rekisteritutkimuksia varten / KYS:n henkilöstöpäällikön lupa henkilökuntaa koskevia tutkimuksia varten / muu lupa, mikä

- ☐ Tulosyksikön / -alueen ylihoitajan / hallintoylihoitajan päätös nro

28.10.2012

Allekirjoitus

*Raija Hassinen*

RAIJA HASSINEN  
Medisiininen keskus

Nimen selvennys palveluyksikön ylihoitaja

YHTEYSHENKILÖ KYSISSÄ (Tulosyksikön /-alueen ylihoitaja tai hallintoylihoitaja nimeää)

Nimi

Työyksikkö

S-posti

Puhelin

## LIITTEET

- ☒ Tutkimussuunnitelma 27 sivua
- ☐ Rahoitussuunnitelma \_\_\_\_\_ sivua
- ☐ Muita liitteitä \_\_\_\_\_ sivua

## LIITE 2 PELISÄÄNNÖT

### PELISÄÄNNÖT TYÖVUORO LISTAN SUUNNITTELUUN OSASTOLLE 2103

*VISIO: Kehitämme yhteisen tavan suunnitella meidän osaston työvuoroja meille sopivalla tavalla sekä opimme huomioimaan omat tarpeemme työn ja perheen yhteensovittamisessa. Tavoitteena on työhyvinvoinnin lisääntyminen, työssä jaksamisen parantuminen ja työyhteisön yhteisöllisyyden kehittyminen!*

#### **Työvuorolistan suunnittelun onnistumiseksi:**

- Jokainen sitoutuu suunnittelemaan omat vuoronsa ja tarvittaessa vaihtamaan omaa vuoroaan.  
→ lomalaiset ilmoittavat vuoronsa sähköpostilla listavahdille tai oh/aoh:lle, jotka laittavat ne listalle
- Jokainen joustaa tarvittaessa!
- Jokainen seuraa listan muodostumista ja on aktiivinen keskustelemaan listaan liittyvistä asioista
- Autamme toinen toista listan suunnittelussa
- Jaamme vuorot tasapuolisesti kaikkien kesken → HUOM! Tasapuolisuus pitkällä aikavälillä. 3vko listalla voi olla hankala toteuttaa.
- jos huomaa epäkohdan, se on sanottava reilusti -> Kyräilyä ei sallita!
- Sitoudutaan yhteisesti tehtyihin sopimuksiin
  - illat ja yöt jaetaan tasapuolisesti kaikkien kesken → jos haluat tehdä ykkösyön suunnittele se niin.
  - taataan yksi viikonloppuvapaa kaikille 3vkon aikana
  - kaikki tekee vuorotyötä
  - 2 pitkää vuoroa / 3 viikon lista
  - tuntien tasaus tapahtuu 6 viikon jaksoissa
  - taataan yksikön toiminta
  - huomioidaan yksilölliset tarpeet
- opettelen tekemään itselleni sopivan listan jotta jaksan työssä ja vapaa-ajalla
- ymmärrän, että työvuoroluettelo on
  - virallinen asiakirja
  - perusta palkanlaskennalle
  - peruste työaikalainsäädännön edellyttämälle työaikakirjanpidolle
  - tapahtumien dokumentti, mm. korvausvastuuasioissa
- työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon viimeistään viikkoa ennen listan alkua

**Listan suunnitteluvaiheet:**

1. Oh tulostaa listapohjan, jossa näkyy ennalta sovitut koulutukset, vuosilomat ja ennalta tiedetyt muut poissaolot → 7 viikkoa ennen listan alkua
2. seuraavan 2vkon aikana listalle merkitään yö-vuorot, keräyshoitajien keräysvuorot, ns. pu-naiset vuorot x 3/3vko (6/6vko)
  - Listavahdit seuraavat vuorojen kehittymistä
  - Kiinnitetään huomioita! Ykkös öihin ja yön jälkeiseen nukkumapäivään!
3. Päivitetty lista tulostetaan
4. Seuraavan 2 viikon aikana suunnitellaan loput vuorot
  - jokainen seuraa listan muodostumista
  - listavahdit: seuraavat vuorovahvuuksien muodostumista
  - lista ajetaan tarpeen mukaan
5. seuraava viikko
  - Vuoro vahvuuksien tarkastaminen ja tarvittavien muutosten tekeminen
6. Lista luovutetaan oh:lle hienosäätöä varten
7. Oh hyväksyy/hylkää listarungon, hienosäätää ja hyväksyy listat

**Listan koodit**

A = aamu (sis. nyk. A, B &amp; C)

K= koulutus

I = Ilta (sis. nyk. I &amp; P)

V= vapaa

Y = yö

C = keräyshoitajan keräysviikko

O = aamu-ilta

H = vuosiloma

W = ilta-yö

M = Virkavapaa

U = uusi / perehtyjä / vahvuudesta

irrotettu vastuutehtävän hoitoon

**Listavahtien tehtävät, vastuut, velvollisuudet****Listavahdin tehtävät**

- seuraa aktiivisesti listan muodostumista
- kiinnittää huomiota miehitykseen, osaamiseen, lepoaikoihin
- nostaa esille listalla olevat puutteet
- pitää listaan liittyvät asiat keskustelussa
- on se henkilö, joka ehdottaa muutoksia vuoroihin.
- seuraa pitkällä aikavälillä tasapuolisuuden toteutumista

**Osastonhoitajan/ apulaisosastonhoitajan rooli**

- hieno säätää työvuorolistat
- oikeus / velvollisuus vaihtaa suunniteltua työvuoroa (osaamisen varmistamiseksi)
- tarkistaa listojen tuntimäärät / viikkolevot yms
- kiinnittää huomiota myös tasapuolisuuteen
- hyväksyy listat
- vastaa työnantajan työn johto- ja valvonta oikeudesta

**Työaikaa ohjaavat säädöksiä ovat mm.**

- Työaikalaki <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605>
- työaika direktiivi <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003L0088:FI:HTML>
- vuosilomalaki  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050162?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6aika%20asetus>
- laki nuorista työntekijöistä  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6aika>
- työsopimuslaki  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6sopimus>
- KVTES
- KYS:n paikalliset sopimukset

## LIITE 3. SAATE JA KYSELY

**Saate****Arvoisa hoitotyön tekijä!**

Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin strategiassa 2009- 2013 nostetaan yhdeksi strategian kriittiseksi menestystekijäksi työntekijöiden hyvinvointi ja uusien joustavien toimintatapojen kehittäminen, joilla pyritään työn ja perheen yhteensovittamisen parantamiseen. Yksi tärkeimmistä hyvinvointiin ja työn ja perheen yhteensovittamiseen vaikuttava tekijä on työvuorosuunnittelu. Työvuorosuunnittelulla on merkitystä kumpaankin strategiassa nostettuihin kriittisiin menestystekijöihin.

Kädessäsi on nyt kysely, jonka tarkoitus on selvittää työvuorosuunnittelun vaikutusta koetun työhyvinvoinnin. Kysely toteutetaan kaksi kertaa. Ensimmäinen kerta on keväällä 2012 ja toinen kerta tammikuussa 2013. Kyselyn vastaukset tullaan käsittelemään luottamuksellisesti ja hävittämään asiankuuluvalla tavalla tutkimuksen valmistumisen jälkeen.

Opiskelen Savonian ammattikorkeakoulussa Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen – koulutusohjelmassa ylemmän ammattikorkeakoulun tutkintoa. Kysely on osa opinnäytetyötäni, joka toteutetaan osastollamme toimintatutkimuksen menetelmin.

Ystävällisin terveisin

Kirsi Könönen

[kirsi.kononen@kuh.fi](mailto:kirsi.kononen@kuh.fi)

p.0400 563136

Terveydenhoitaja amk

Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen – koulutusohjelman opiskelija ylempi ammattikorkeakoulu, Savonia

ohjaaja

Yliopettaja Sinikka Tuomikorpi

Savonia ammattikorkeakoulu

## Kysely

Kysely pohjautuu Työterveyslaitoksen vuorotyökyselyyn, jota on muokattu opinnäytetyöni tutkimuskysymystä paremmin vastaavaksi. Kysely sisältää vastausväittämiä, joista tulee valita yksi Sinua parhaiten kuvaava vaihtoehto. Lisäksi kysely sisältää avoimia kysymyksiä, joihin voit kirjoittaa oman vastauksesi. Tutkimuksen vastaukset ovat luottamuksellisia ja ne hävitetään tutkimuksen valmistumisen jälkeen asian kuuluvalla tavalla.

## Taustatiedot

1.1 Ikä..... vuotta

1.2 Sukupuolenne:                mies.....1  
    nainen.... 2

1.3                Ammattinne: \_\_\_\_\_

1.4 Kuinka kauan olette olleet terveydenhuollon työssä yhteensä?

0-1vuotta	1
1-3 vuotta	2
3-5 vuotta	3
5-10 vuotta	4
10-15vuotta	5
yli 15vuotta	6

## Työaikoihin liittyvät kuormitustekijät

2.1 a) Kuinka monta tuntia työaikaanne on keskimäärin kolmessa viikossa?

60h/ 3 vko	1
90h/ 3 vko	2
105h/ 3 vko	3
114h 45min/ 3 vko	4
120h/ 3 vko	5
muu mikä?	_____

b) Voitteko itse säädellä työpäivänne pituutta?

erittäin tai melko paljon	1
jonkin verran .....	2
melko tai erittäin vähän	3

2.2 Pisimmän työvuoron kesto on \_\_\_\_\_ tuntia ja se esiintyy \_\_\_\_\_kertaa / 3 viikossa.

## 2.3 Miten paljon työssänne esiintyy työvuorojen järjestelyihin liittyviä ongelmia?

ei lainkaan.....	1
vain vähän.....	2
jonkin verran.....	3
melko paljon.....	4
hyvin paljon.....	5

Jos ongelmia, millaisia

---



---



---

## 2.4 Voitteko vaikuttaa näiden ongelmien ratkaisemiseen?

en koskaan.....	1
vain harvoin.....	2
joskus.....	3
melko usein.....	4
aina/ lähes aina.....	5

## 2.5 Voitteko vaikuttaa siihen, missä vuorossa työskentelette?

en lainkaan.....	1
vain vähän.....	2
jonkin verran.....	3
melko paljon.....	4
täysin.....	5

## 2.6 Miten hyvin henkilökohtaiset toivomuksenne otetaan huomioon työvuorolistaa laadittaessa?

ei lainkaan.....	1
vain harvoin.....	2
silloin tällöin.....	3
melko usein.....	4
aina .....	5



## 2.7 Miten nykyinen työvuorojärjestelmäsi yleensä vaikuttaa

	<b>häiritse paljon</b>	<b>häiritsee jonkin verran</b>	<b>ei häiritse eikä helpota</b>	<b>helpottaa jonkin verran</b>	<b>helpot- taa pal- jon</b>
<b>uneen ja virey- teen valveilla ollessa</b>	1	2	3	4	5
<b>työssä jaks- amiseen</b>	1	2	3	4	5
<b>yleiseen ter- veydentilan- teeseen</b>	1	2	3	4	5
<b>sosiaaliseen elämääänne, ys- tävien, tuttavii- en ja sukulais- ten tapaami- seen</b>	1	2	3	4	5
<b>perheenne kiinteyteen, siihen aikaan, jonka haluaisit- te viettää puo- lisonne ja/tai lastenne kans- sa</b>	1	2	3	4	5
<b>vapaa-ajan harrastuksiinne</b>	1	2	3	4	5
<b>työpaikan ilmapiiriin</b>	1	2	3	4	5

### Nykyisen työvuorojärjestelmän kuormittavuus

3.1 a) Mitkä ovat nykyisen (työvuoroautonomian) vuorojärjestelmänne parhaat puolet (tärkeisjärjestyksessä)?

1. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

b) Mitkä ovat nykyisen (työvuoroautonomian) vuorojärjestelmän huonoimmat puolet (tärkeisjärjestyksessä)?

1. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3.2 Onko työnne ruumiillisesti rasittavampaa? Täytä itsellesi soveltuvat vaihtoehdot

	<b>ei lainkaan</b>	<b>melko kevyttä</b>	<b>jonkin verran rasittavaa</b>	<b>melko rasittavaa</b>	<b>hyvin rasittavaa</b>
<b>aamuvuorossa</b>	1	2	3	4	5
<b>iltavuorossa</b>	1	2	3	4	5
<b>yövuorossa</b>	1	2	3	4	5

3.3 Onko työnne henkisesti rasittavaa?

	<b>ei lainkaan</b>	<b>melko kevyttä</b>	<b>jonkin verran rasittavaa</b>	<b>melko rasittavaa</b>	<b>hyvin rasittavaa</b>
<b>aamuvuorossa</b>	1	2	3	4	5
<b>iltavuorossa</b>	1	2	3	4	5
<b>yövuorossa</b>	1	2	3	4	5

### **Työyhteisöön liittyviä kysymyksiä**

#### **4.1 Minkälaiset ovat työtovereiden välit työpaikallanne?**

työtovereita ei ole.....	0
huonot (kireät, kaunaiset tms.).....	1
hiukan ongelmalliset.....	2
ei hyvät mutta ei huonotkaan.....	3
kohtalaisen hyvät.....	4
erittäin hyvät.....	5

#### **4.2 Saatteko tarvittaessa tukea ja apua esimieheltänne?**

erittäin vähän.....	1
melko vähän.....	2
jonkin verran.....	3
melko paljon.....	4
erittäin paljon.....	5

### **Työhyvinvointi vaikutus työvuoroihin**

#### **5.1 Oletteko illanvirkku tai aamunvirkku?**

olen selvästi illanvirkku.....	1
olen jonkin verran illanvirkku.....	2
en ole kumpaakaan.....	3
olen jonkin verran aamunvirkku.....	4
olen selvästi aamunvirkku.....	5

5.2 Kuinka todennäköistä on, että torkahdatte tai nukahdatte seuraavissa tilanteissa vastakohtana sille, että vain tunnette itsenne väsyneeksi?

Tämä koskee tavanomaista elämäntapaanne viimeisen kolmen kuukauden aikana. Vaikkakaan ette olisi tehnyt joitakin alla kuvatuista asioista äskettäin, yrittäkää arvioida miten ne olisivat vaikuttaneet teihin.

	<b>ei koskaan</b>	<b>pieni</b>	<b>kohtalainen</b>	<b>suuri</b>
<b>istun lukemassa</b>	0	1	2	3
<b>katson tv:tä</b>	0	1	2	3
<b>istun passiivisena julkisessa paikassa (esim. teatterissa)</b>	0	1	2	3
<b>matkustan autossa keskeytyksettä tunnin ajan</b>	0	1	2	3
<b>lepäämässä makuuasennossa iltapäivällä olosuhteiden niin salliessa</b>	0	1	2	3
<b>istun puhumassa jonkun kanssa</b>	0	1	2	3
<b>istun kaikessa rauhassa alkoholittoman luonaan jälkeen</b>	0	1	2	3
<b>autossa sen pysähdytyä liikenteessä muutamaksi minuutiksi</b>	0	1	2	3

5.3 Kuinka usein teillä on ollut vaikeuksia herätä viimeisen kolmen kuukauden aikana?

	<b>harvoin / ei koskaan</b>	<b>melko harvoin</b>	<b>melko usein</b>	<b>usein/ jatkuvasti</b>
<b>aamuvuorojen yhteydessä</b>	1	2	3	4
<b>iltavuorojen yhteydessä</b>	1	2	3	4
<b>yövuorojen yhteydessä</b>	1	2	3	4
<b>vapaapäivien yhteydessä</b>	1	2	3	4
<b>yli kahden viikon lomalla</b>	1	2	3	4

5.4 Kuinka usein teillä on ollut vaikeuksia nukahtaa viimeisen kolmen kuukauden aikana?

	<b>harvoin / ei koskaan</b>	<b>melko harvoin</b>	<b>melko usein</b>	<b>usein/ jatkuvasti</b>
<b>aamuvuorojen yhteydessä</b>	1	2	3	4
<b>iltavuorojen yhteydessä</b>	1	2	3	4
<b>yövuorojen yhteydessä</b>	1	2	3	4
<b>vapaapäivien yhteydessä</b>	1	2	3	4
<b>yli kahden viikon lomalla</b>	1	2	3	4

5.5 Kuinka usein teillä on ollut vaikeuksia nukahtaa uudestaan herättyänne kesken unen viimeisen kolmen kuukauden aikana?

	<b>harvoin / ei koskaan</b>	<b>melko harvoin</b>	<b>melko usein</b>	<b>usein/ jatkuvasti</b>
<b>aamuvuorojen yhteydessä</b>	1	2	3	4
<b>iltavuorojen yhteydessä</b>	1	2	3	4
<b>yövuorojen yhteydessä</b>	1	2	3	4
<b>vapaapäivien yhteydessä</b>	1	2	3	4
<b>yli kahden viikon lomalla</b>	1	2	3	4

5.6 Oletetaan, että työkykynne on parhaimmillaan saanut 10 pistettä. Minkä pistemäärän antaisitte nykyiselle työkyvyllenne? Numero 0 tarkoittaa täysin työkyvytön, 10 työkyky parhaimmillaan.

0      1      2      3      4      5      6      7      8      9      10

5.7 Stressi ja henkinen paine voivat johtua eri asioista. Miten paljon seuraavat asiat aiheuttavat teille stressiä ja henkistä painetta?

	<b>ei juuri lain- kaan</b>	<b>jonkin verran</b>	<b>paljon</b>
<b>riidat epäsopu kotona</b>	1	2	3
<b>perheen jäsenen sairaus / työttömyys</b>	1	2	3
<b>oma terveys</b>	1	2	3
<b>työvuorojärjestelmäsi</b>	1	2	3
<b>kiire työssä</b>	1	2	3
<b>työn vastuullisuus</b>	1	2	3
<b>epäselvät tai ristiriitaiset toimintaohjeet työssä</b>	1	2	3
<b>yhteistyö työtovereiden kanssa</b>	1	2	3
<b>esimiehen johtamistapa</b>	1	2	3

### Työ ja läheisten suhtautuminen vuorotyöhön

6.1 Talouteen kuuluvien henkilöiden lukumäärä \_\_\_\_\_

6.2 Kotona asuvien lasten lukumäärä:

ei lapsia.....0

alle 7-vuotiaita.....\_\_\_\_\_ lasta

7–17 -vuotiaita.....\_\_\_\_\_ lasta

6.3 Miten omat työaikanne sopivat yhteen puolisonne työaikojen kanssa?

---



---



---



---

6.4 Miten puolisonne suhtautuu siihen, että teette vuorotyötä?

ei puolisoa..... 0

erittäin kielteisesti..... 1

melko kielteisesti..... 2

jokseenkin välinpitämättömästi..... 3

melko myönteisesti..... 4

erittäin myönteisesti..... 5

6.5 Miten lapsenne suhtautuvat siihen, että teette vuorotyötä?

ei lapsia.....	0
erittäin kielteisesti.....	1
melko kielteisesti.....	2
jokseenkin välinpitämättömästi.....	3
melko myönteisesti.....	4
erittäin myönteisesti.....	5

6.6 Ihmiset joutuvat kotona ja työssä joskus vaikeasti yhteen sovitettavien vaatimusten kohteeksi. Onko teillä vaikeuksia keskittyä työhön kotiasioiden takia?

ei juuri koskaan.....	1
harvoin .....	2
silloin tällöin.....	3
melko usein.....	4
erittäin usein.....	5

6.7 Kuinka usein tunnette laiminlyöväne kotiasioita ansiotyön vuoksi?

ei juuri koskaan.....	1
harvoin .....	2
silloin tällöin.....	3
melko usein.....	4
erittäin usein.....	5

**Kuinka kehittäisit työvuoroautonomian toteuttamista meidän työyhteisössä?**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Mitä muuta haluat kertoa työvuoroihin ja työhyvinvointiin liittyvää?**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Kiitos vastauksesta!



## LIITE 4. TUTKIMUSTULOSTEN JAOTTELU

### **Taustatiedot**

- ikä
- sukupuoli
- ammatti
- työkokemus
- keskimääräinen työaika
- pisin työvuoro
- perheen ja läheisten suhtautuminen

### **Työvuorosuunnittelun hyvät ja huonot puolet**

- työvuorosuunnittelussa olevat ongelmat
- nykyisen työvuorojärjestelmän hyvät puolet
- nykyisen työvuorojärjestelmän huonot puolet

### **Vaikutusmahdollisuudet työvuorosuunnittelussa**

- vaikuttamismahdollisuudet ongelmiin
- vaikuttamismahdollisuudet työvuoroihin
- henkilökohtaiset toiveet työvuorolistassa
- kuinka kehittäisit työaika-autonomiaa
- työpäivän pituuden säätely
- 

### **Työhyvinvointiin liittyvät tekijät**

- työvuorojärjestelmän yleiset vaikutukset
- kuormittavuus työvuorossa ruumiillinen
- kuormittavuus työvuorossa henkinen
- Nukahtaminen
- Työntekijän kokema työhyvinvointi

▪

### **Työyhteisöön liittyvät tekijät**

- työyhteisön ilmapiiri
- esimiehen tuki